



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 1489-1504

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Loyalitas, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kabupaten Simalungun

Devi Nirmala<sup>1✉</sup>, Melisa Zuriani Hasibuan<sup>2</sup>, Indra Utama<sup>3</sup>, Muhammad Hilman Fikri<sup>4</sup>

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Email: [devinirmala092001@gmail.com](mailto:devinirmala092001@gmail.com)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan wawancara. Sampel pada Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun sebanyak 60 Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui t-hitung Loyalitas (X1) sebesar  $2.622 > 1.672$ , Komitmen (X2) sebesar  $2.520 > 1.672$ , dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar  $2.794 > 1.672$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan diketahui nilai F-hitung  $17.537 > F\text{-tabel } 2.77$  maka ada Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun.

Kata Kunci: *Loyalitas, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of loyalty, commitment and work environment on employee performance at PTPN IV Tobasari Sidamanik Factory, Kab. Simalungun both partially and simultaneously. This type of research uses primary data and secondary data. Meanwhile, data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. Sample of employees of PTPN IV Tobasari Sidamanik Factory, Kab. Simalungun as many as 60 employees. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test and F test), and coefficient of determination. The results of this research prove that partially it is known that the t-count of Loyalty (X1) is  $2,622 > 1,672$ , Commitment (X2) is  $2,520 > 1,672$ , and Work Environment (X3) is  $2,794 > 1,672$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted which means it has an effect on Employee Performance, and simultaneously it is known that the F-count value is  $17.537 > F\text{-table } 2.77$ , then there is an influence Loyalty, Commitment and Work Environment on Employee Performance of PTPN IV Tobasari Sidamanik Factory, Kab. Simalungun.

Keywords: *Loyalty, Commitment, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sistem perkebunan di Indonesia mengalami perubahan dari usaha tambahan untuk usaha tani pangan menjadi satu sistem usahatani yang memiliki skala ekonomi besar dan kompleks dengan ciri-ciri menggunakan areal pertanahan yang luas, padat modal, menggunakan tenaga kerja yang rinci dan struktur hubungan kerja yang rapi, berteknologi modern dan berorientasi pasar. Perkebunan memang sistem usaha tani yang memiliki tujuan mencari profit untuk pemilik modal. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja menjadi hal yang penting untuk output perkebunan itu sendiri.

PTPN IV menempatkan areal perkebunan dan pengolahan komoditi teh di daerah Kabupaten Simalungun. Hal ini disebabkan karena Kabupaten Simalungun terletak di daerah dataran tinggi, dimana tanaman teh tumbuh cukup subur di daerah ini. Selain itu, menurut sejarah, sejak zaman penjajahan Belanda daerah Simalungun telah di jadikan kawasan perkebunan teh. Ada 5 kawasan di Kabupaten Simalungun yang dijadikan perkebunan dan pengolahan komoditi teh, yaitu perkebunan teh Marjandi, Bah-Birong Ulu, Sidamanik, Bah- Butong dan Tobasari. Sidamanik adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, Indonesia. Sidamanik dikelilingi oleh perkebunan raksasa milik PTPN IV sebuah perkebunan milik negara, yang hasil komoditinya banyak diekspor ke luar negeri. Ada Teh, kakao dan Kelapa Sawit. Sidamanik adalah daerah perkebunan Teh terbesar di Sumatera. Di kecamatan ini berdiri 4 pabrik teh yang mempekerjakan ribuan karyawan antara lain Pabrik Teh Sidamanik, Bah Butong, Toba Sari dan Bah Birong Ulu.

Peningkatan sebuah perusahaan dapat mengalami perkembangan dan kemajuan yang diharapkan hanya jika kinerja karyawannya baik. Kinerja karyawan merupakan faktor

penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan agar performa perusahaan dapat dioptimalkan (Sofiati, 2021). Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah mengenai kurangnya kinerja karyawan secara fenomena hampir dialami oleh seluruh perusahaan yang tergolong besar dan juga kecil, dimana banyaknya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Hidayat & Salahudin, 2021). Secara prinsipnya kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses dan bagaimana perlakuan dan rutinitas karyawan untuk mencapai kinerja tersebut. Salah satu perusahaan yang sering mengalami penurunan kinerja adalah perusahaan daerah PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik. SDM PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik memiliki peran dan posisi strategis dalam upaya pencapaian visi menjadi perusahaan pengelola teh yang terdepan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah loyalitas kerja. Menurut Gouzali (2015:6), loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sikap dan tingkah laku karyawan yang loyal akan tercermin saat mereka melakukan tugasnya dengan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, memberikan hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja, dan menjaga segala investasi perusahaan yang disediakan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, karena segala sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan sikap yang positif dan kinerja yang baik dengan adanya loyalitas karyawan.

Pengamatan yang dilakukan di PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik menerangkan bahwa untuk mewujudkan loyalitas karyawan dapat terlihat dari sikap dan perilaku karyawan saat bekerja. Sikap karyawan terhadap perusahaan terlihat pada perasaan dan kesediaannya untuk melakukan segala tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, sedangkan perilaku karyawan terlihat pada segala tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun fenomena masalah tentang loyalitas karyawan yang ada di PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebanyak 30 orang responden sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survey Loyalitas PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun

No	Pertanyaan	Penilaian				Persentase
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1	Saya berusaha semaksimal mungkin agar tidak melanggar peraturan yang ada	25	83,3%	5	16,6%	100%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu	7	23,3%	23	76,6%	100%
3	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tulus	20	66,6%	10	33,3%	100%
4	Saya selalu bertanggung jawab apabila ada kesalahan dalam bekerja	8	26,6%	22	73,3%	100%

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa pada pernyataan no 2 dan 4 karyawan yang tidak setuju dikarenakan adanya beberapa karyawan yang masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan pada jam-jam kerja suka melalaikan pekerjaan seharusnya harus sesuai dengan jam kerja sehingga bisa selesai dengan tepat waktu. Hal ini dapat terlihat pada hasil pra survey sebanyak 76,6% responden yang tidak setuju, Dan bertanggung jawab jika terjadi kesalahan karyawan dalam memberikan informasi ataupun berbicara harus mengakui kesalahan yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan. Hal ini dapat terlihat pada hasil pra survey sebanyak 73,3% responden yang tidak setuju.

Selain itu, Komitmen antar karyawan dan perusahaan juga memegang peranan yang sangat besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Banyak organisasi yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan (Alhempri, 2015). Namun, meskipun hal ini sudah umum, masih banyak pengusaha maupun karyawan yang belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Pemahaman yang baik akan komitmen sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif, yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai produktivitas dan kesejahteraan perusahaan. Pengamatan yang dilakukan di PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik menerangkan bahwa untuk mewujudkan Komitmen dapat terlihat dari cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan perusahaan yang intinya mendahulukan misi suatu perusahaan dari pada kepentingan pribadi. Selain itu, komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap

tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Namun terdapat kekecewaan perusahaan terhadap karyawan yang menimbulkan fenomena masalah tentang komitmen di PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik.

Selanjutnya Menurut Suyanto (2013:43), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan". Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Selain itu ada Kinerja karyawan yang merupakan suatu hasil kerja yang dapat di saeseorang atau sekelompok sebagai salah satu modal perusahaan serta penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Karyawan mampu bekerja lebih baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat mnghasilkan target kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan . kinerja karyawan dalam organisasi tidak semua memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja seseorang itu berbeda-beda. Selanjutnya itu berkaitan dengan Kinerja karyawan di PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik maka peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebanyak 30 orang responden sebagai berikut:

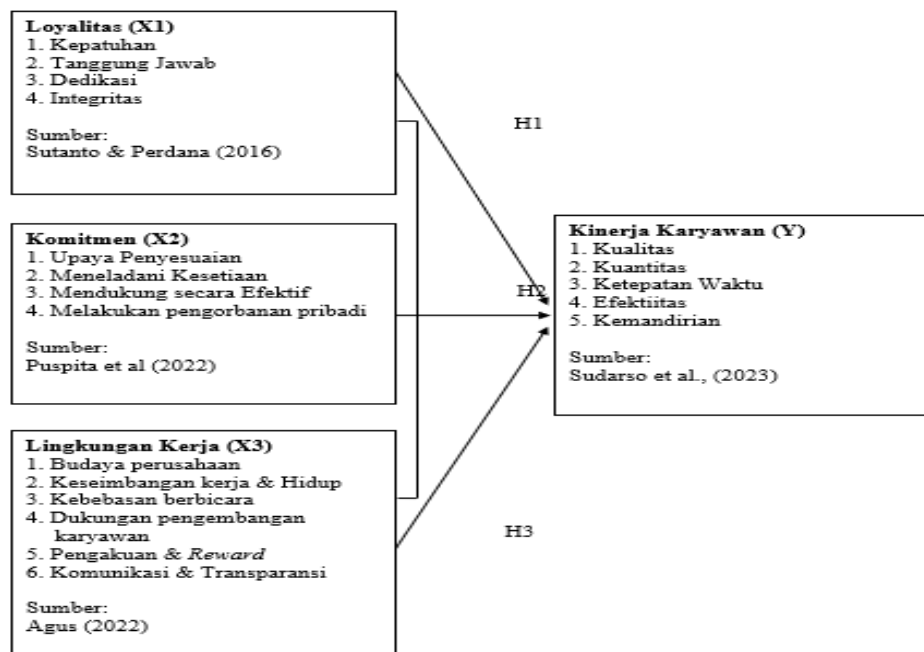
Tabel 2. Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun

No	Pertanyaan	Penilaian				Persentase
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	18	60%	12	40%	100%
2	Saya mampu mengerjakan tugas lebih dari satu tugas yang diberikan	10	33,3%	20	66,6%	100%
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	13	43,3%	17	56,6%	100%
4	Saya merasa sudah mengerjakan pekerjaan secara efektif	14	46,6%	16	53,3%	100%
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	11	36,6%	19	63,3%	100%

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat pada pernyataan 2 dan 5 banyak karyawan yang tidak setuju dikarenakan adanya beberapa karyawan yang masih kurang mampu mengerjakan tugas lebih dari satu tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang lebih suka mengerjakan pekerjaannya dibidang masing-masing. Hal ini dapat terlihat pada hasil pra survey sebanyak 66,6% responden yang tidak setuju, dan karyawan melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini dapat terlihat pada hasil pra survey sebanyak 63,3% responden yang tidak setuju.

Mengingat sangat pentingnya pengaruh Loyalitas, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan menentukan judul "Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun".

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Berdasarkan judul penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H1 : Diduga Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun

- H2 : Diduga Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun
- H4 : Diduga Loyalitas, Komitmen dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan prosedur statistik (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Populasi dan sampel merupakan dua hal yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang sedang diteliti. Dalam konteks ini, populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang menjadi objek atau subjek penelitian yang dilakukan. Dengan menetapkan populasi yang tepat, peneliti dapat lebih mudah dan akurat dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun yang berjumlah 147 orang. Jadi sampel yang digunakan untuk mewakili populasi sejumlah 60 karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun. Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling : simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (Karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Teknik analisis digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

#### Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar sampel atau sisa populasi. Jika nilai  $r$  hitung tabel maka dinyatakan valid dengan ketentuan nilai  $r$  tabel yaitu  $df = 30-2$ , Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan Variabel (X1)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X1.P1	0.676	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P2	0.790	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P3	0.752	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P4	0.758	0.3610	Valid
Item Pertanyaan Variabel (X2)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X2.P1	0.915	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P2	0.839	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P3	0.766	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P4	0.730	0.3610	Valid
Item Pertanyaan Variabel (X3)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X3.P1	0.764	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P2	0.689	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P3	0.855	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P4	0.830	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P5	0.783	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P6	0.715	0.3610	Valid
Item Pertanyaan Variabel (Y)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan Y.P1	0.790	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P2	0.626	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P3	0.868	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P4	0.831	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P5	0.804	0.3610	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan kuesioner untuk indikator variabel Loyalitas (X1), variabel Komitmen (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Loyalitas (X1)	0,937	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,949	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,943	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,960	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti , 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Loyalitas (X1), variabel Komitmen (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria pengukuran nilai.

#### Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

#### UJI NORMALITAS

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64908182
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,677 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikoninearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Loyalitas(X1)	.559	1.789
	Komitmen(X2)	.513	1.948
	LingkunganKerja(X3)	.493	2.029

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 6. dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Loyalitas ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,559 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,789 lebih kecil dari 10. Komitmen ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,513 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,948 lebih kecil dari 10. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,493 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,029 lebih kecil dari 10. Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel Loyalitas, Komitmen dan Lingkungan Kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	15.704	5.291		2.968	.004
1	X1	-.111	.106	-.178	-1.046	.300
	X2	-.034	.115	-.052	-.291	.772
	X3	-.089	.125	-.128	-.706	.483

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel output diatas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel

Loyalitas (X1) sebesar 0.3, Komitmen (X2) sebesar 0.772 dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.483. Karena nilai signifikansi ketiga variabel diatas lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam regresi, maka uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.188	8.411		.379	.706
Loyalitas(X1)	.444	.169	.337	2.622	.011
1 Komitmen(X2)	.095	.184	.070	2.520	.005
LingkuganKerja (X3)	.557	.199	.382	2.794	.007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel diatas diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 3.188 + 0.444X_1 + 0.095X_2 + 0.557X_3 + e$$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.188	8.411		.379	.706
Loyalitas(X1)	.444	.169	.337	2.622	.011
1 Komitmen (X2)	.095	.184	.070	2.520	.005
LingkuganKerja	.557	.199	.382	2.794	.007

---

(X3)

---

a. Dependent Variable:

KinerjaKaryawan

---

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Maka hasil uji-t dapat dilihat sebagai berikut :

Koefisien regresi Loyalitas (X1) dengan nilai sig. 0,011. Nilai sig. lebih kecil dari probabilitas  $\alpha = 0,05$ , atau  $0,011 < 0,05$ . Variabel X1 mempunyai t-hitung sebesar 2.622 dengan t-tabel 1.67203. Jadi  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Komitmen (X2) dengan nilai sig. 0,005. Nilai sig. lebih kecil dari probabilitas  $\alpha = 0,05$ , atau  $0,005 < 0,05$ . Variabel X2 mempunyai t-hitung sebesar 2.520 dengan t-tabel 1.67203. Jadi  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai sig. 0,007. Nilai sig. lebih kecil dari probabilitas  $\alpha = 0,05$ , atau  $0,007 < 0,05$ . Variabel X3 mempunyai t-hitung sebesar 2.794 dengan t-tabel 1.67203. Jadi  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F )

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	738.101	3	246.034	17.537	.000 <sup>a</sup>
1 Residual	785.632	56	14.029		
Total	1523.733	59			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas , Komitmen, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output diatas, diperoleh hasil uji F, sebelumnya untuk melihat F tabel yaitu dengan menghitung  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  dimana, k adalah jumlah variabel (bebas

+ terikat) dan n adalah jumlah sampel. Maka  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 60 - 4 = 56$ . Maka dapat diketahui f table sebesar 2.77. Pada table diatas *Anova* nilai F hitung sebesar 17.537 dengan nilai probabilitas Sig. sebesar 0,000. Nilai F hitung (17.537) > F tabel (2.77), dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka Loyalitas (X1), Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Loyalitas, Komitmen dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.585	1.567
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.614 atau 61,4% hal ini menyatakan bahwa variable Loyalitas (X1), Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh sebesar 61,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Pembahasan

##### Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan thitung (2,622) > (1,672) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (Loyalitas) maka akan tinggi (Kinerja Karyawan). Kemudian diperoleh bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap

perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mamesah et al (2016) yang menunjukkan bahwa Loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado Diterima dan terbukti.

#### Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,520 > t$  tabel  $1,672$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti Komitmen berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Irijanti (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif dari identifikasi seorang individu terhadap keterlibatannya dalam organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan yang kuat untuk memberikan upaya yang cukup bagi organisasi dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juwita Ramadhani (2022) yang menyatakan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,794 > t$  tabel  $1,672$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Suyanto (2013:43), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan." Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratria Agustiantri (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai meskipun komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara Hospital.

#### Pengaruh Loyalitas, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji-F secara simultan yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $17,537$  dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $2,77$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $17,537 > 2,77$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Loyalitas, Komitmen Dan Lingkungan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji koefisien determinan diketahui nilai dari R square sebesar 0.614 atau 61.4% hal ini menyatakan bahwa variable Loyalitas (X1), Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Loyalitas, Komitmen Dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin baik pula.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui t-hitung 2,622 lebih besar dari t-tabel 1,672 yang berarti Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui t-hitung 2,520 lebih besar dari t-tabel 1,672 yang berarti Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui t-hitung 2,794 lebih besar dari t-tabel 1,672 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan diketahui nilai F hitung 17,537 lebih besar dari F tabel 2,77, yang berarti Loyalitas, Komitmen Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kab. Simalungun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhempri, R. R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) Terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar Di Sekolah Abc Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(2), 1–13.
- Gouzali, Saydam. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Hidayat, R. J. P., & Salahudin. (2021). Perencanaan Pembangunan Infrastruktur Yang Berkelanjutan Sebuah Kajian Pustaka Terstruktur ( Systematic Literature Review ). *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(2), 110–128.
- Irjanti, F. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi , Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Retalivisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing ( Studi Empiris pada PT . Telkomsel Provinsi Riau) (The Influence of Organizational Commitment , Orientation of Ethical Idea. 2(1), 41–49.

- Mamesah, Andrew M.C.; Kawet, Lotje; Lengkong, Victor P.K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.
- Ramadhani, Juwita. 2022. Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol 5 (3).
- Riyanti. 2017. Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. Jom Fisip Vol. 2 No.1.
- Sofianti, Evi. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekono Insentif Vol 15 (1)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2013. Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta