

The Effect Of Motivation, Discipline, And Competence On Organizational Commitment At PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan

Purnama Yanti Purba^{1*}, Hery Chrisman², Aldo Natanael Sianipar³, Meywanti Br Sembiring⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

purnama.js@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation, discipline, and competence to organizational commitment at PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The phenomenon of declining employee performance is characterized by decreased employee attendance levels, some employees doing other activities that are not related to a predetermined job, lack of time management in the work, and less priority professional attitude in working behind this study. The population in this study is all employees in the HR section of PT. Nusantara III Medan plantation numbered 56 people. Sampling is saturated sampling. The data analysis method use multiple linear regression analysis. The test results showed that partially there was no motivating influence on the organization's commitment to PT Perkebunan Nusantara III Medan with a value of $0.961 < 1,674$ and a significance value of $0.341 > 0.05$; there is no disciplinary influence on the organization's commitment to PT Perkebunan Nusantara III Medan with a value of $-0,144 < 1,674$ and a significance value of $0.866 > 0.05$; and There is a significant positive influence of competence on the organization's commitment to PT Perkebunan Nusantara III Medan with a value of $3,942 > 1,674$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously the variables of motivation, discipline and competence positively and significantly influence the commitment of the organization with a value of $16,208 > 2,783$ and significance of $0,000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Discipline, Competence, Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Fenomena menurunnya kinerja karyawan ditandai tingkat kehadiran karyawan menurun, beberapa karyawan melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan, kurangnya manajemen waktu dalam pekerjaan, dan kurang mengedepankan sikap profesional dalam bekerja melatarbelakangi penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 56 orang. Teknik penentuan sampling adalah sampling jenuh. Metode analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $0.961 < 1.674$ dan nilai signifikansi $0,341 > 0,05$, tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $-0.144 < 1.674$ dan nilai signifikansi $0,866 > 0,05$ dan terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $3.942 > 1.674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $16.208 > 2.783$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Kompetensi, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi. Semakin bertambahnya usia karyawan akan semakin kecil kemungkinan untuk berhenti serta tingkat kemangkiran yang dapat dihindari pun lebih rendah dibandingkan dengan karyawan muda, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti motivasi, disiplin dan kompetensi yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Dalam hal ini setiap karyawan harus saling bekerja sama untuk tercapainya suatu target komitmen organisasi yang baik. Karena dapat kita ketahui bahwa suatu usaha dan proses hasil kerjasama yang baik akan mencapai target yang baik juga, begitu juga dengan sebaliknya.

Hal ini juga berlaku pada perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Pada perusahaan ini terjadi fenomena semakin bertambahnya usia karyawan akan semakin kecil kemungkinan untuk berhenti serta tingkat kemangkiran yang dapat dihindari pun lebih rendah dibandingkan dengan karyawan muda. Dalam hal ini karyawan pada kantor direksi memiliki pengalaman kerja yang baik karena rata-rata beberapa karyawan yang ada di perusahaan ini sudah memiliki pengalaman bekerja diatas 11 tahun. Namun dari pengalaman kerja yang baik tidak menjamin dari segi kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan belum baik. Hal tersebut terlihat dari banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan, kurangnya dalam manajemen waktu dalam bekerja dan kurang mengedepankan sikap profesional mereka dalam bekerja.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan setiap tahunnya selalu memperhatikan komitmen para karyawannya. Unsur-unsur dalam penilaian komitmen para karyawannya dapat dilihat dari sikap kerja, perilaku inisiatif, kehadiran, kreativitas, motivasi, disiplin, kompetensi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun yang terjadi pada kantor direksi PTPN III Medan adalah kurangnya komitmen karyawan pada organisasi. Hal tersebut terlihat dari kurangnya motivasi, disiplin, dan kompetensi pada karyawan. Motivasi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja komitmen organisasi. Motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja dan komitmen organisasi. Motivasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Kuat lemahnya motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan atau pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan variabel penting dalam kinerja atau hasil kerja individu (Robbins, 2008). Faktor motivasi pada perusahaan ini terindikasi menurun terlihat dari pemanfaatan waktu kerja pegawai yang kurang efisien, seperti halnya dengan melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh pihak PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah disiplin. Disiplin sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, dimana disiplin itu adalah modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Kurangnya disiplin bisa membuat para karyawan tidak mentaati peraturan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara III Medan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan kinerjanya akan

menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan Pada Tahun 2020-2021

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan Pada Tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah karyawan	Tidak hadir	Persentase
November 2020	56	16	29%
Desember 2020	56	22	39%
Januari 2021	56	10	18%
Februari 2021	56	15	27%
Maret 2021	56	18	32%
April 2021	56	20	36%
Rata-rata			30%

Sumber : Data sekunder yang diperoleh, 2021

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran menurun, hal tersebut mengindikasikan kurangnya disiplin pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Faktor yang terakhir mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompetensi, yang dimana kompetensi suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan, dan kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi (Purwati dan Satria 2017). Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan), akan memahami dengan baik apa tugas yang mereka kerjakan .

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Nickels, dkk 2009) yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan komitmen organisasional, bahwa Pekerja (karyawan) yang tidak senang kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan biasanya mengalami kerugian. Pernyataan tersebut beranggapan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan senang dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Penelitian Alimohammadi dan Neyshabor (2013) juga mendukung bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dengan adanya pemimpin yang tegas dan bijaksana, maka pegawai yang bekerja di dalam perusahaan akan meningkatkan disiplin kerja dalam dirinya sendiri dengan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang dibuat perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ardana *et al.* (2011:34) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasan (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Streuner dan Bjouruest 1998) kompetensi merupakan kemampuan individu melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan pimpinan kepadanya. Kompetensi dipahami sebagai pengetahuan, keterampilan, dan identitas profesional sesuai komitmen karyawan yang bersangkutan. Menurut (Boutler et la. 1999) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang untuk mampu menunjukkan suatu prestasi kerja yang baik pada bidang pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Hubungan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi bahwa semua kemampuan dan keterampilan melaksanakan tugas yang diberikan atasan, hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Operasional Variabel

Operasional variabel adalah batasan pokok permasalahan yang diteliti dan diamati sesuai dengan perumusan masalah. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari Motivasi, Disiplin dan Kompetensi sedangkan variabel terikat adalah komitmen organisasi. Definisi operasionalisasi; ketiga variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

NO	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	1. kerja keras 2. orientasi masa depan 3. usaha untuk maju 4. rekan kerja yang dipilih 5. Tingkat cita yang tinggi 6. Orientasi tugas/sasaran 7. Ketekunan 8. pemanfaatan waktu	Likert
		Sumber : Sutrisno (2013;109)	Sumber : Mangkunegara (2013;111)	
2.	Disiplin (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat (waskat) 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan	Likert
		Sumber : Indah Puji Hartatik (2014;183)	Sumber : Hasibuan (2016;194)	
3.	Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan	Likert

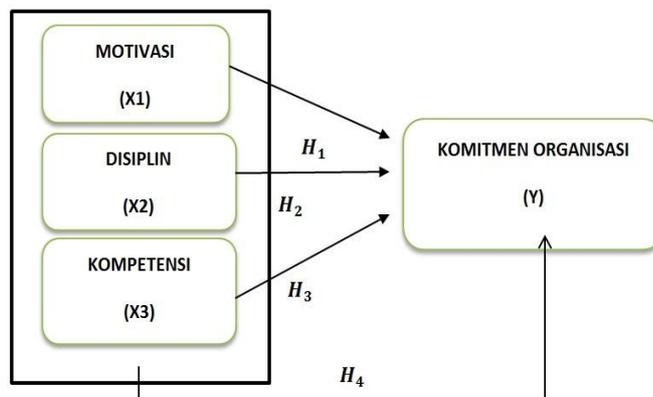
NO	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
	(X3)	serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Sumber : Wibowo (2014;271)	Sumber : Wibowo (2014;273)	
4.	Komitmen Organisasi (Y1)	Komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Sumber : Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014;187)	1. Affective commitment 2. Continuance commitment 3. Normative commitment	Likert
			Sumber : Umam (2010;259)	

3. Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 56 orang. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012), “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Menurut (Sugiyono 2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah 56 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada responden (karyawan) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), wawancara (interview), dan studi dokumentasi mempelajari atau menelaah dokumen atau data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan judul penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Menurut (Sanusi, 2011), kuantitatif/statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Sumber data primer data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hal ini dikarenakan penelitian ini menggunakan empat variabel sebagai variabel yang diteliti.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual
Sumber: Data sekunder diolah (2022)

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berikut adalah analisa responden dari kriteria jenis kelamin, usia, dan lama berlangganan :

Tabel 3. Karakteristik Rosponden

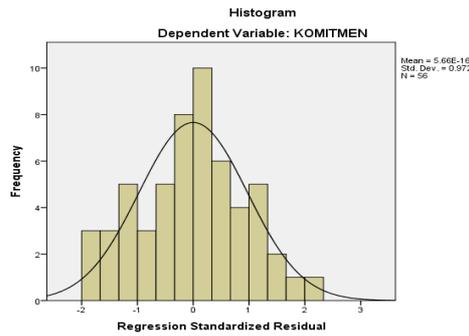
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	38	67,9%
2.	Perempuan	18	32,1%
No	Usia saat ini	Jumlah	Persentase
1.	17-25 tahun	22	39,3%
2.	26-35 tahun	20	35,7%
3.	36-45 tahun	10	17,9%
4.	46-55 tahun	4	7,1%
No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Lajang	28	50%
2.	Menikah	28	50%
No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	16	28,6%
2.	Diploma	2	3,6%
3.	S1	36	64,3%
4.	S2	2	3,6%
5.	S3	-	-
No	Masa bekerja	Jumlah	Persentase
1.	<1 tahun	15	26,8%
2.	1-2 tahun	8	14,3%
3.	3-4 tahun	8	14,3%
4.	>4 tahun	25	44,6%
Total		56	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel karakteristik responden di atas dapat dikemukakan bahwa jenis kelamin responden yang dominan adalah laki-laki karena di perusahaan ini lebih mengutamakan tenaga kerja laki laki dibanding perempuan. Pada usia responden yang dominan adalah berusia 17-25 tahun berjumlah 22 orang (39,3) karena dari segi usia masih muda dan dari kinerja lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan ini. Pada status responden terdapat kesamaan antara lajang dan menikah maka dari itu di perusahaan ini tidak membatasi para karyawan dalam hal status untuk bekerja. Dilihat dari segi pendidikan terdapat lebih dominan yang bergelar S1 karena karena perusahaan ini mengutamakan para karyawannya memiliki wawasan yang intelektual untuk memajukan perusahaan. Pada masa bekerja lebih dominan di atas 4 tahun dengan demikian PT Perkebunan Nusantara III Medan lebih dominan memiliki karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dibanding dengan karyawan yang masih baru bekerja di perusahaan ini.

Uji Normalitas

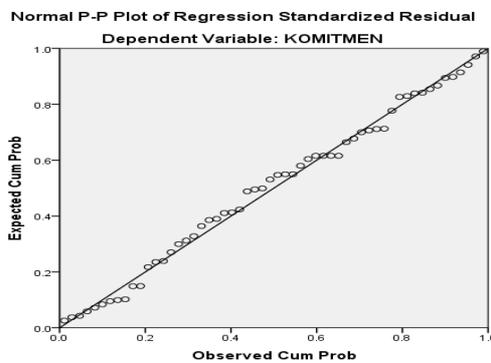
Uji Normalitas dapat dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot* berikut :



Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa data yang bergerak sejajar dengan membentuk huruf U dan memenuhi asumsi dari uji normalitas.



Gambar 2 Grafik p plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model grafik di atas menunjukkan bahwa data yang menyebar mengikuti garis yang sudah memenuhi asumsi dari uji normalitas.

Pada pengujian selanjutnya menggunakan uji *One Sample Kolmogorov* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54522484
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.059
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil dari pengujian one sample kolmogorov smirnov dengan memperhatikan nilai dari signifikan $0,200 > 0,05$, maka dinyatakan data tersebut memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.472	2.117
	DISIPLIN	.710	1.409
	KOMPETENSI	.433	2.308

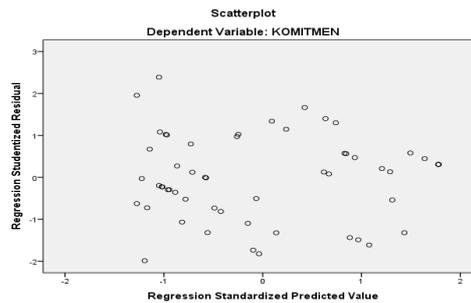
a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil tabel diatas terdapat nilai toleransi motivasi sebesar $0.472 > 0.1$, untuk disiplin mempunyai nilai toleransi sebesar $0.710 > 0.1$ dan untuk kompetensi memiliki nilai toleransi sebesar $0.433 > 0.1$, sedangkan nilai dari VIF untuk motivasi adalah $2.117 < 10$, disiplin $1.409 < 10$ dan untuk kompetensi $2.308 < 10$ bahwa tidak terdapat hubungan antara semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan untuk melihat *variance* residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Metode yang digunakan untuk mendeteksi model heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian pada grafik scatterplot memperlihatkan bahwa informasi yang tersebar dan tidak membentuk pola yang beraturan (acak), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada detailnya.

Hasil Analisis Data Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan penggunaan metode analisis berganda yang digunakan pada penelitian berikut ini :

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
	B	Std. Error		Beta
1	(Constant)	8.925	5.660	
	MOTIVASI	.052	.054	.139
	DISIPLIN	-.014	.099	-.017
	KOMPETENSI	.349	.089	.597

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

$$Y = 8.925 + 0.052 X_1 - 0.014 X_2 + 0.349 X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 8.925 artinya jika tidak ada pengaruh motivasi, disiplin, kompetensi terhadap komitmen organisasi, maka nilai komitmen organisasi sebesar 8.925
2. Variabel motivasi mempunyai nilai 0.052 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi sebesar 1%, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 5,2%. Dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Variabel disiplin mempunyai nilai -0.014 artinya bahwa setiap terjadi penurunan disiplin kerja sebesar 1%, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 1,4%. Dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Variabel kompetensi mempunyai nilai 0.349 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan kompetensi sebesar 1%, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 34,9%. Dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut ini adalah hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.453	1.589
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN , MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KOMITMEN				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Yang berarti 45.3% variabel motivasi, disiplin dan kompetensi dapat diperjelas oleh ketiga variabel tersebut, yang dimana hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dengan nilai 45.3, sedangkan sisanya 54.7% lagi dijelaskan oleh variabel lain tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.800	3	40.933	16.208	.000 ^b
	Residual	131.325	52	2.525		
	Total	254.125	55			
a. Dependent Variable: KOMITMEN						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN , MOTIVASI						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari derajat df maka nilai F_{tabel} dengan signifikan 0.05 adalah 3. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (16.208) > F_{tabel} (2.783) dan probabilitas signifikansinya $0.000 < 0.05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.800	3	40.933	16.208	.000 ^b
Residual	131.325	52	2.525		
Total	254.125	55			

a. Dependent Variable: KOMITMEN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Dari derajat df maka nilai F_{tabel} dengan signifikan 0.05 adalah 3. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (16.208) > F_{tabel} (2.783) dan probabilitas signifikansinya $0.000 < 0.05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.925	5.660		1.577	.121
	MOTIVASI	.052	.054	.139	.961	.341
	DISIPLIN	-.014	.099	-.017	-.144	.886
	KOMPETENSI	.349	.089	.597	3.942	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

- Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 0,961 dimana kurang dari t_{tabel} ($0.961 < 1.674$) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,341 signifikan lebih besar dari α sebesar 0,05 ($0,341 > 0,05$), maka H_a ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
- Disiplin memiliki nilai t_{hitung} -0,144 dimana kurang dari t_{tabel} ($-0.144 < 1.674$) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,866 signifikan lebih besar dari α sebesar 0,05 ($0,866 > 0,05$), maka H_a ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
- Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} 3.942 dimana kurang dari t_{tabel} ($3.942 > 1.674$) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 signifikan lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh positif signifikan disiplin terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Setelah melakukan pengujian secara uji parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 0,961 dimana kurang dari t_{tabel} ($0.961 < 1.674$) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,341 signifikan lebih besar dari α sebesar 0,05 ($0,341 > 0,05$). Dalam hal ini karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan sekalipun tidak memiliki motivasi yang tinggi namun karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan memiliki komitmen dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan penelitian tidak adanya pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karena kurangnya memberikan penghargaan kepada setiap karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang baik, dengan hal ini bisa saja membuat karyawan tidak merasa semangat dalam melakukan segala pekerjaannya di PT Perkebunan Nusantara III medan. Yang dimana apresiasi adalah sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan yang telah memberikan pengabdian dan dedikasi selama bekerja pada perusahaan. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Sanosra (2018) dimana secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang artinya jika organisasi ingin meningkatkan komitmen organisasi bagi tenaga kerja hendaknya meningkatkan hal lain, selain dari motivasi kerja. Motivasi merupakan daya pendorong yang membuat karyawan untuk mau menggunakan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya dalam menjalankan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Fajri dan Dalmar 2020).

Setelah melakukan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} -0,144 dimana kurang dari t_{tabel} ($-0.144 < 1.674$) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,866 signifikan lebih besar dari α sebesar 0,05 ($0,866 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sekalipun karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan kurang memiliki disiplin yang tinggi dalam hal ini kurang patuh atau terkadang melanggar peraturan yang tidak tertulis namun karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan namun karyawan memiliki komitmen dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dalam karyawan juga akan berdampak pada komitmen karyawan dalam organisasi. Dengan adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh karyawan, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati (Rahman dkk 2017). Menurut Ardana *et al.* (2011) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Setelah melakukan pengujian secara uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 3.942 dimana kurang dari t_{tabel} ($3.942 > 1.674$) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 signifikan lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi Dalam hal ini karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan memiliki rasa kompetensi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya karena karyawan mengharapkan prestasi kerja yang baik sehingga komitmen karyawan pada perusahaan juga tinggi. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2014) Hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Menurut Boutler et al (1999) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang untuk mampu menunjukkan suatu prestasi kerja yang baik pada bidang pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

5. Penutup

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap komitmen organisasi, sedangkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Selain itu secara simultan motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Bagi perusahaan, untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi disarankan membuat suatu inovasi dalam peningkatan motivasi internal seperti meningkatkan keakraban sesama karyawan melalui program *outbound* secara berkala. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti pada objek penelitian yang berbeda seperti dunia perbankan, dan jangka waktu pelaksanaan penelitian selanjutnya harus lebih diperpanjang, agar data dan informasi yang didapat lebih detail.

Daftar Pustaka

- Alimohammadi, M. Neyshabor, A.J. (2013). Work Motivation And Organizational Commitment Among Iranian Employees. *International Journal Of Research In Organizational Behaviour And Human Resource Management*. 1(03) 1-12.
- Ardana, K, N.W. Mujiati, dan I.W.M Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A., & Destikarini, F. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Palembang). *Prosiding Sriwijaya Economic & Business Conference*.
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgrri Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, B. S., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jogiyanto H.M, (2004). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.
- Nickels, W.G. Mchugh, J.M.M, Susan M. (2009). *Pengantar Bisnis: Understanding Business. Buku 1. Dialih Bahasakan Oleh Elevita Yuliati Dan Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.

- Novitasari. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasional Pada perawat Rumah sakit Suaka Insan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. Program Studi Manajemen, *Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Rahman, S., Purwati, A. A., & Yazid, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 2(2), 138-152.
- Robbins, S. (2008). *Organization Behavior, 9th Ed. New Jersey, USA*. Prentice-Hall International, Inc.
- Sanusi,A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, H. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vetter, D. E., Liberman, M. C., Mann, J., Barhanin, J., Boulter, J., Brown, M. C., & Elgoyhen, A. B. (1999). Role of $\alpha 9$ nicotinic ACh receptor subunits in the development and function of cochlear efferent innervation. *Neuron*, 23(1), 93-103.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yani, I. M. E., Sofia, M., & Nurhasanah, N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjung pinang. *Bahtera Inovasi*, 2(1), 62-72.