

PENGARUH KOMITMEN DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILMAR NABATI INDONESIA GRESIK

by RUSDIYANTO RUSDIYANTO

Submission date: 19-Jul-2022 09:10PM (UTC-0700)

Submission ID: 1872888276

File name: 754.pdf (316.52K)

Word count: 3775

Character count: 23808

34
PENGARUH KOMITMEN DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILMAR NABATI INDONESIA GRESIK

Mochamad Syafii, Hasan Abdillah

ABSTRAK

2 Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh parsial dan simultan, komitmen dan kerjasama terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik). Sehingga dengan gambaran tersebut, nantinya dapat dijadikan saran dan bahan untuk evaluasi kemajuan dan keberhasilan karyawan bagian Satpam dalam tugasnya sehari-hari di lingkungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji f, uji t dalam analisis data. Penelitian mengambil populasi dengan teknik penentuan sampling jenuh karena semua populasi diambil dari seluruh anggota Satpam PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik digunakan sebagai sampel sebanyak 47 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner untuk memperoleh data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, komitmen dan kerjasama secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel, komitmen dan kerjasama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen, Kerjasama, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

2 This research was conducted to find out how the partial and simultaneous influence of transparency, commitment and teamwork on employee performance (case study of PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik). Through this description, eventually can be used as recommendation and evaluation of security division about the progress and success in their duties for the company. This study uses a quantitative approach using multiple linear regression analysis techniques, classical assumption test, f test, t test in data analysis. The study took the population with the determining saturated sampling technique because the population were taken from all security members PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. There were 47 respondents used as a sample and data collection was done with a questionnaire. The results showed that the variables of transparency, commitment and teamwork partially had a significant effect on employee performance. The variables of transparency, commitment and teamwork simultaneously influence employee performance.

Keywords: Commitment, Teamwork, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu organisasi yang penting menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak agar bisa mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Manajemen perusahaan harus dapat mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang lebih tinggi dan maksimal. Dengan kinerja yang lebih tinggi dan maksimal akan tercapainya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang tinggi dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan.

Setiap perusahaan memiliki permasalahan mengenai kinerja yang dihadapi oleh manajemen perusahaan, oleh karena itu manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkuprawira (dalam Massora 2017:1) menyebutkan: ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, lingkungan kerja, komitmen dan lain sebagainya. Dari faktor-faktor diatas, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah , komitmen dan kerjasama.

Perusahaan harus memberikan transparansi kepada karyawannya mengenai kebijakan-kebijakan, peraturan perusahaan serta *Standart Operation Prosedure* (SOP) sehingga karyawan mengetahui yang menjadi hak dan kewajibannya. Manajemen kinerja yang baik adalah titik awal dari . Menurut Riswanto (2016:2) “ harus seimbang dengan kebutuhan akan kerahasiaan lembaga maupun informasi-informasi yang mempengaruhi hak pribadi individu”. Penerapan dalam

penyelenggaraan kegiatan perusahaan mengharuskan perusahaan memberikan pertanggungjawaban dan informasi kepada pihak yang berhak mengetahui informasi terkait kebijakan yang dijalankan perusahaan.

Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan psikologi melalui komitmen. Jika karyawan memiliki komitmen maka karyawan akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan. Meyer dan Allen (dalam Busro 2018:80) menjelaskan bahwa komitmen organisasi itu terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu : komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus seperti itu. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Selain komitmen, dalam berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama yang solid dan dapat melengkapi proses dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap pekerja dalam perusahaan membutuhkan kerjasama karyawannya secara selaras. Menurut Stephen dan Timothy (dalam Triatmanto 2017:51) menyatakan kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu.

Seiring dengan kemajuan zaman, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman sangat dibutuhkan oleh khalayak umum, baik oleh pribadi manusia, kelompok ataupun golongan orang bahkan instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta. Dalam menjalankan tugasnya seorang anggota satpam dituntut untuk mengetahui peraturan perusahaan dan kebijakan perusahaan sehingga manajemen harus

selalu dilaksanakan. Dengan adanya tersebut anggota satpam harus komitmen dalam penegakan peraturan perusahaan dan selalu berkerjasama dengan segenap anggota lainnya, tanpa adanya , komitmen dan kerjasama tersebut akan susah tercapainya tujuan dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan peranan satpam. Dalam pelaksanaan dilapangan dapat dilihat bahwa tugas sebagai penganan asset perusahaan masih belum dapat dilaksanakan dengan baik secara maksimal. Hal ini dapat diketahui dengan adanya anggota Satpam yang belum sepenuhnya melaksanakan penegakan aturan perusahaan, berkerja tidak sesuai serta kurang mengetahui adanya SOP (*Standart Operation Prosedure*), masih adanya anggota yang tidak mengikut APP (Apel Pengarahan Pimpinan) yang wajib diikuti anggota Satpam sebelum pelaksanaan tugas jaga karena terlambat masuk dan lain sebagainya. Dalam hal ini dapat terjadi karena kurangnya manajemen mengenai kebijakan perusahaan serta tidak adanya komitmen dari anggota Satpam. Belum berjalannya kerjasama yang baik antar anggota Satpam dan luasnya cakupan area dan kegiatan perusahaan yang padat sangat membutuhkan kerjasama yang kuat dan solid dalam setiap pelaksanaan tugas anggota satpam, sehingga kerjasama memerlukan perhatian, perbaikan dalam setiap pelaksanaannya.

PT. Wilmar Nabati Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis dan kegiatan yang dilakukan adalah memproduksi minyak sawit untuk kebutuhan minyak goreng, *creamer*, margarine, sabun, bahan kosmetik juga produk biodiesel dan lain-lain. Perusahaan Wilmar merupakan perusahaan yang berpusat di Singapura di bawah naungan Wilmar Internasional (Wilmar Group). Lokasi pengolahan kelapa sawit dengan hasil produk berupa minyak goreng dan turunannya, salah satunya berada di wilayah Gresik yaitu di Jl. Kapten Darmo Sugondo No. 54 Gresik.

Berdasarkan dengan uraian di atas menjelaskan bahwa adanya anggota Satpam di PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik menyangkut komitmen dan kerjasama dalam tugasnya sehari-hari yang juga berpengaruh dalam kegiatan operasional pengamar²⁹ dalam menjaga asset perusahaan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti⁴⁵ tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul : **“Pengaruh Komitmen dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Bagian Satpam”**.

METODE PENELITIAN⁴⁸

Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variable dalam penelitian ini adalah menggunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- 1) Variabel Bebas (variabel independen)
Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel ini dikenal dengan simbol “X”. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen (X_1), dan kerjasama (X_1).
- 2) Variabel Terikat (variabel dependen)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini dikenal dengan simbol “Y”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Metode pengumpulan data

8

Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh melalui observasi, kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dari dicatat oleh pihak lain). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari kajian pustaka serta dokumen-dokumen yang mendukung penelitian yang didapatkan dari departemen Security pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Metode Analisis Data

5

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:238), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Kecenderungan dari variasi jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi, dimana terlebih dahulu ditentukan nilai interval untuk menentukan kategori jawaban dengan:

No.	Nilai Skor	Interprestasi
1.	1.00 < 1.8	Sangat Tidak Setuju
2.	1.81 < 2.60	Tidak Setuju
3.	2.61 < 3.40	Cukup
4.	3.41 < 4.20	Setuju
5.	4.21 < 5.00	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono, (2015:145)

4 Uji Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. "Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut" (Ghozali, 2016:52).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016:53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:48). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara dengan alat bantu SPSS Versi 25 for Windows uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbrach Alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

3

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016:171). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (komitmen dan kerjasama) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

1 Hasil Analisis Dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini sebanyak 47 orang. Analisis deskriptif responden dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan, usia, masa kerja, pendidikan formal dan pendidikan/pelatihan kesatpaman. Pengungkapan analisis deskriptif responden dalam bentuk data presentase.

1) 1) Posisi/Jabatan

Bahwa responden dengan posisi/jabatan sebagai Kepala Shift sebanyak 2 orang atau 4.26%, responden dengan posisi/jabatan sebagai Kepala Regu sebanyak 3 orang atau 6.38%, dan responden dengan posisi/jabatan sebagai anggota sebanyak 42 orang atau 89.36%. Dengan demikian disimpulkan bahwa sebagian besar posisi/jabatan Satpam di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik adalah mayoritas sebagai anggota, dan kondisi demikian sudah memadai sebagai bentuk operasional pengamanan di lapangan. Sudah bisa dipastikan bahwa posisi/jabatan dari bawah sampai ke atas akan semakin mengerucut, bukan semakin menggelembung karena akan muncul ketidakefektifan dan tentunya kurang efisien dalam sebuah struktur organisasi perusahaan dalam kegiatan operasionalnya.

2) 1) Usia

Bahwa responden berumur 25-35 tahun sebanyak 15 orang atau 31.91%, berumur 35 - 45 tahun sebanyak 20 orang atau 42.55% dan responden berumur 45 - 60 Tahun sebanyak 12 orang atau 25.54%. Dari kondisi diatas diambil kesimpulan bahwa mayoritas satpam berusia produktif yaitu antara 25 - 45 tahun. Sehingga tugas-tugas Satpam di lapangan dapat terdukung dengan baik karena kondisi fisik di usia produktif sangat potensial sebagai anggota Satpam.

3) 1) Masa Kerja

Bahwa responden dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 5 orang atau 10.64%, responden dengan masa kerja 3 - 5 tahun sebanyak 1 orang atau 2.13% dan responden dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 41 orang atau 87.23%. Dengan melihat data masa kerja satpam, diketahui bahwa mayoritas mempunyai masa kerja diatas 5 tahun, sehingga kondisi demikian diketahui bahwa anggota satpam cukup menguasai bidang berpendidikan SMA / sederajat. Karena standar minimal perusahaan adalah SMA/Sederajat.

4) 1) Pendidikan/Pelatihan Kesatpaman

Bahwa responden dengan pendidikan kompetensi Gada Pratama sebanyak 45 orang atau 95.74%, responden dengan pendidikan TNI/Polri sebanyak 1 orang atau 2.23% dan statusnya adaah purnawirawan TNI yang ditugaskan sebagai Kepala Shift *Security*, kemudian sebanyak 1 orang atau 2.23% adalah anggota yang telah mengikuti pendidikan dasar kedisiplinan namun belum mengikuti pendidikan dasar kompetensi Gada Pratama.

19 Analisis Deskripsi Variabel

Gambaran statistic deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden tentan indikator- indikator dari

variable penelitian yang meliputi , komitmen, kerjasama dan kinerja karyawan. Kecenderungan dari variasi jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi.

1) Komitmen (X₁)

Terdapat tiga indikator variabel komitmen pada penelitian ini, yaitu komitmen afektif, komitmen normative, komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil tabulasi data, gambaran skor frekuensi rata-rata penilaian responden karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia bagian Satpam terhadap variabel komitmen. Berdasarkan data dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,03. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden di PT. Wilmar Nabati Indonesia berada pada kategori setuju, karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20. 3)

2) Kerjasama (X₂)

Terdapat delapan indikator variabel kerjasama pada penelitian ini, yaitu kemampuan menerima teman seprofesi, kemampuan komunikasi, kemampuan bekerja dalam tim, kemampuan membina kerjasama, *positive thinking* terhadap teman seprofesi, kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim, kemampuan menerima saran dari anggota tim, kemampuan saling memaafkan kesalahan tim. Berdasarkan hasil tabulasi data, gambaran skor frekuensi rata-rata penilaian responden karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia bagian Satpam terhadap variabel kerjasama. Berdasarkan data dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,23. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden di PT. Wilmar Nabati Indonesia berada pada kategori sangat setuju, karena nilai rata-rata berkisar antara 4,21 sampai dengan 5,00.

3) Kinerja (Y)

Terdapat delapan indikator variabel kerjasama pada penelitian ini, 42 tu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja, inisiatif, penelitian, kejujuran, kreatifitas. Berdasarkan hasil tabulasi data, gambaran skor frekuensi rata-rata penilaian responden karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia bagian Satpam terhadap variable Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,18. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden di PT. Wilmar Nabati Indonesia berada pada kategori setuju, karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

2 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menilai akurasi instrument dalam mengukur setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel untuk tingkat signifikansi 5 %, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016:53). Hasil perhitungan korelasi product moment (r_{hitung}) ditunjukkan pada table berikut :

1) Komitmen (X₁)

6 Tabel Validitas Komitmen

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
X1.1	0,410	0,287	Valid
X1.2	0,480	0,287	Valid
X1.3	0,555	0,287	Valid
X1.4	0,615	0,287	Valid
X1.5	0,383	0,287	Valid
X1.6	0,493	0,287	Valid
X1.7	0,764	0,287	Valid
X1.8	0,794	0,287	Valid
X1.9	0,652	0,287	Valid

Pada tabel diatas didapatkan nilai r_{hitung} untuk seluruh item pernyataan variabel komitmen karyawan, diketahui bahwa nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga seluruh pernyataan mengenai variabel komitmen karyawan dinyatakan valid.

2) Kerjasama (X_3)

Tabel Validitas Kerjasama

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
X _{3.1}	0,558	0,287	Valid
X _{3.2}	0,638	0,287	Valid
X _{3.3}	0,648	0,287	Valid
X _{3.4}	0,679	0,287	Valid
X _{3.5}	0,551	0,287	Valid
X _{3.6}	0,536	0,287	Valid
X _{3.7}	0,506	0,287	Valid
X _{3.8}	0,492	0,287	Valid
X _{3.9}	0,528	0,287	Valid

Pada tabel diatas didapatkan nilai r_{hitung} untuk seluruh item pernyataan variabel kerjasama, diketahui bahwa nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga seluruh pernyataan mengenai variabel kerjasama dinyatakan valid.

2) Kinerja (Y)

Tabel Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Y ₁	0,534	0,287	Valid
Y ₂	0,616	0,287	Valid
Y ₃	0,792	0,287	Valid
Y ₄	0,537	0,287	Valid
Y ₅	0,484	0,287	Valid
Y ₆	0,437	0,287	Valid
Y ₇	0,631	0,287	Valid
Y ₈	0,615	0,287	Valid
Y ₉	0,615	0,287	Valid
Y ₁₀	0,615	0,287	Valid

Pada tabel diatas didapatkan nilai r_{hitung} untuk seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai r_{hitung} nya lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga seluruh pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2016:48). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Alpha Cronbrach* lebih besar dari 0,6 (Aginyono,2015:354). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel Uji Reliabilitas Cronbach’s Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
1	Komitmen (X1)	0,742	0,6	Reliabel
2	Kerjasama (X ₂)	0,737	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,790	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table diatas, nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing instrument menunjukkan nilai di atas 0,6. Dengan begitu semua instrument variabel dapat dinyatakan reliable.

Pengujian Determinasi

Pengujian determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen, dan dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan sebesar 0,666 atau 66,6%. Mengenai kinerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik bagian Satpam. Sedangkan 33,4% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari pengujian regresi, diperoleh nilai koefisien regresi linier berganda (R²) antara faktor transparansi, komitmen dan kerjasama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,816 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara variabel , komitmen dan kerjasama terhadap kinerja karyawan sebesar 81,6%.

Pembahasan

Berdasarkan kajian analisis penelitian yang telah diuraikan di atas, maka secara garis besar dapat dikemukakan pembahasan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,334 lebih besar dibandingkan t table sebesar 1,68023, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia.
- 2) Pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,178 lebih besar dibandingkan t table sebesar 1,68023, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kerjasama terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia.
- 3) Pengaruh , Komitmen dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik Hasil analisis menunjukkan bahwa dari hasil uji F yang dilakukan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,583 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai F_{hitung} (28,583) > F_{tabel} (3,21), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa, komitmen dan kerjasama tim secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun hasil kesimpulan penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

- 1) Variabel komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik bagian Satpam.

- 2) Variabel kerjasama secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik bagian Satpam.
- 3) Variabel , komitmen dan kerjasama secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Saran

- 1) Saran akademis
Bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian yaitu dengan menggunakan variabel yang lain, karena terdapat temuan dari penelitian yang menunjukkan bukti bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor komitmen dan kerjasama.
- 2) Saran praktis
Dengan hasil penelitian tentang pengaruh komitmen dan kerjasama terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang saling mempengaruhi, maka diharapkan kepada Manajemen PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik khususnya pimpinan departemen Security untuk menjaga, memelihara dan mempertahankan secara kontinyu dan terus diciptakan budaya kerja yang baik dan positif agar kinerja karyawan jajarannya tetap terjaga dan terbina dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, Jajang. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser*. ISSN 2355-5408 Vol 2. No. 4 Hal. 833-845.
- Arifianto, Dion dan Aryanda. 2015. *Pengaruh Komitmen, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada PT Dipa Phrmalab Intersains Di Jakarta. ISSN : 1907-4832. Vol 9. No 1. Hal: 13-20.
- 33 Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana, Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2035. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang. Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.31
- Hayati, Nur. 2017. *Informasi dan Kepuasan Terhadap Layalitas Muzakki (Studi pada Muzakki di LAZIS UNS)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- 1 Mabes Polri, Peraturan Kapolri (Perkap) nomor 24, 2007, *Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/atau Instansi/ Lembaga Pemerintahan*. Bahan Tidak dipublikasikan
- 12 Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- 39 Mardiana, Ria. & Syarif, Darmawan. 2018. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar. CV. Nas Media Pustaka
- 12 Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta. Penerbit ANDI
- 12 Massora, George. 2017. *Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Purwa Caraka Musik Studio Yogyakarta)*. Sripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta 26
- Nurandiri, Arina & Lataruva, Eisha. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perumnas Jakarta*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 Hal. 78-94.
- 15 Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang. UB Press
- 14 Riswanto, Natak. 2016. *Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember*. Artikel Ilmiah. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, 44 Universitas Jember (UNEJ).
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana, 20 Prenada Media Group
- Suryahadi, Yusak W. 2015. *Pengaruh Komitmen, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel*. AGORA Vol. 3, No.2 13
- Triatmanto, Boge. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. JMDK. Vol. 5, No, 1, 2017
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

PENGARUH KOMITMEN DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILMAR NABATI INDONESIA GRESIK

ORIGINALITY REPORT

59%

SIMILARITY INDEX

57%

INTERNET SOURCES

33%

PUBLICATIONS

30%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.unigres.ac.id Internet Source	15%
2	core.ac.uk Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	3%
4	repository.unhas.ac.id Internet Source	3%
5	123dok.com Internet Source	3%
6	www.scribd.com Internet Source	2%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
8	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
9	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%

10	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
14	id.123dok.com Internet Source	1 %
15	riset.unisma.ac.id Internet Source	1 %
16	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
17	journal2.uad.ac.id Internet Source	1 %
18	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
19	journal.aakdelimahusadagresik.ac.id Internet Source	1 %
20	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
21	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %

22	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	1 %
23	docplayer.info Internet Source	1 %
24	journal.stienugresik.ac.id Internet Source	1 %
25	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
26	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1 %
27	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
28	Rahman Rahman, Yahya Thamrin, Andi Surahman Batara. "Analisis Faktor Determinan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT.Energi Sengkang", An Idea Health Journal, 2021 Publication	<1 %
29	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
30	repository.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
31	e-repository.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %

32	dadangiskandar2014.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
33	e-journalfb.ukdw.ac.id Internet Source	<1 %
34	sinta3.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
35	ejurnal.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
38	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
39	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
40	www.lib.stieputrabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
41	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
42	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %

43	www.rekrutmen.net Internet Source	<1 %
44	info.trilogi.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
48	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
49	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
50	journal.yrpiaku.com Internet Source	<1 %
51	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
52	mytesissuci.blogspot.com Internet Source	<1 %
53	pdffox.com Internet Source	<1 %
54	Eriza Khosakiyah, Vhika Meiriasari, Andini Utari Putri. "Analisis Faktor-Faktor yang	<1 %

Memengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

55

Saefur Rohman, Fino Wahyudi Abdul.
"PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KETEPATAN PENGIRIMAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DALAM MENGGUNAKAN JASA PENGIRIMAN BARANG NINJA EXPRESS DI MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Logistik Indonesia, 2020

Publication

<1 %

56

Sularwan Sularwan, Djoko Santoso.
"MEMBANGUN KINERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off