



Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sidamanik

Efendi^{1*}, Robert Tua Siregar², Loist Abdi Putra³, Sudung Simatupang⁴, Suci Fadhila⁵

¹Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia

Penulis Korespondensi. Efendi

e-mail: efendi@stiesultanagung.ac.id

²Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

³Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia

⁴Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia

e-mail: efendi@stiesultanagung.ac.id¹

robertsiregar392@gmail.com²

loistabdi@stiesultanagung.ac.id³

sudungsimatupang@stiesultanagung.ac.id⁴

sucifadhila@gmail.com⁵

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima: 22 April 2022

Revisi: 24 April 2022

Diterima: 27 April 2022

Tersedia Online: 29 April 2022

Kata kunci:

Profesionalisme, Motivasi, Kinerja Karyawan

A B S T R A K

Objektif. Tujuan penelitian ini yakni, Mengetahui gambaran profesionalisme, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sidamanik. Selanjutnya, mengetahui pengaruh profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sidamanik baik secara simultan maupun parsial.

Metode Riset. Desainnya yakni penelitian kepustakaan dan lapangan. Populasinya yakni seluruh karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik berjumlah 45 orang. Jenis datanya yakni data kualitatif dan kuantitatif. Sumber datanya yakni data primer dan sekunder. Penghimpunan data melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data meliputi uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif.

Hasil. Profesionalisme, motivasi dan kinerja karyawan sudah baik. Terdapat pengaruh yang positif antara profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara profesionalisme dan motivasi dengan kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Kemudian tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh profesionalisme dan motivasi baik secara simultan maupun parsial.

Kesimpulan. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang profesionalisme memperoleh tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi pada aspek kompetensi dengan parameter pengetahuan. Nilai terendah berada pada aspek tanggung jawab dengan parameter tepat waktu. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi memperoleh tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi pada aspek kebutuhan rasa aman dengan parameter rasa aman dari pemutusan hubungan kerja. Nilai terendah berada pada aspek kebutuhan hubungan sosial dengan parameter hubungan dengan rekan kerja. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan memperoleh tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi pada aspek kepuasan kerja dengan parameter gaji yang dilakukan perusahaan. Nilai terendah berada pada aspek kedisiplinan dengan parameter tingkat kehadiran.

A B S T R A C T

Artikel History:

Recived: 22 April 2022
Revision: 24 April 2022
Accepted: 27 April 2022
Availible: 29 April 2022

Keywords:

*Professionalism,
Motivation, Employee
Performance*

Objective. The purpose of this study is to know the professionalism, motivation, and performance of employees at PT Perkebunan Nusantara IV Sidamanik Garden Unit. Furthermore, knowing the effect of professionalism and motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Sidamanik Garden Unit either simultaneously or partially.

Research Methods. The design is library and field research. The population is all employees at PTPN IV Sidamanik Garden Unit totaling 45 people. The types of data are qualitative and quantitative data. The data sources are primary and secondary data. Collecting data through questionnaires, interviews and documentation. Instrument test with validity and reliability tests. Data analysis techniques include normality test, qualitative and quantitative descriptive analysis.

Results. Professionalism, motivation and employee performance are good. There is a positive influence between professionalism and motivation on employee performance either simultaneously or partially. There is a strong and positive relationship between professionalism and motivation with employee performance either simultaneously or partially. Then the high and low performance of employees can be explained by professionalism and motivation both simultaneously and partially.

Conclusion. The results of the qualitative descriptive analysis of professionalism obtained a good benchmark. The highest average level is in the competence aspect with the knowledge parameter. The lowest score is on the responsibility aspect with the timely parameter. The results of the qualitative descriptive analysis of motivation obtained a good benchmark. The highest average level is in the aspect of the need for security with the parameter of feeling safe from termination of employment. The lowest score is on the aspect of the need for social relations with the parameters of relations with co-workers. The results of a qualitative descriptive analysis of employee performance obtained a good benchmark. The highest average level is in the aspect of job satisfaction with the salary parameter by the company. The lowest score is in the discipline aspect with the attendance level parameter.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan unggul apabila organisasi tersebut mampu dalam mengelola sumber daya, sehingga mencapai pada tujuan. Maka dibutuhkan kinerja baik dari karyawan yang dapat di dukung oleh profesionalisme dan motivasi. Hal tersebut juga berlaku untuk organisasi perkebunan yang dikelola oleh pemerintah dimana salah satunya yakni PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sidamanik. PTPN tersebut yakni salah satu Badan Usaha Milik Negara pada bidang usaha agroindustri dan bergerak dalam bidang perkebunan yakni pengolahan kelapa sawit dan teh termasuk areal dan tanaman, lahan, bibit dan pemeliharaan tanaman, pengolahan bahan baku dari komoditas dan pemasarannya dan untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik diatur dalam (Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: Per-01/MBU Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara, 2011), adapun yang menjadi aspek kinerja karyawan yakni keselamatan kerja, kedisiplinan, turnover, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra penelitian kepada beberapa karyawan ditemukan fenomena kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik secara umum belum sepenuhnya optimal dan perlu ditingkatkan, hal ini terlihat pada aspek kedisiplinan, masih terdapat 2 karyawan yang sering datang terlambat bekerja. Pada aspek turnover yang belum optimal dimana masih terdapat 3 karyawan yang melakukan pengunduran diri yang disebabkan adanya kesempatan kerja lain. Faktor yang diindikasikan kinerja karyawan yakni profesionalisme, selaras dengan kajian (Rumimpunu et al., 2018) profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun aspek profesionalisme meliputi kompetensi, efektifitas, efisiensi dan tanggung jawab.

Berdasarkan wawancara dan pra penelitian terhadap karyawan dan pimpinan diperoleh fenomena profesionalisme pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik terdapat di aspek efektifitas yang belum optimal dimana masih terdapat 2 karyawan yang merasa kurang puas dalam pencapaian tugas. Aspek lain yang belum optimal terjadi pada aspek tanggung jawab, terlihat 3 karyawan tidak bertanggungjawab terlihat dari seringnya karyawan melimpahkannya untuk bawahan. Selain profesionalisme, motivasi ikut juga mempengaruhi. Selaras dengan kajian (Pratiwi, 2014) motivasi berdampak baik bagi kinerja karyawan. Adapun aspek motivasi meliputi keperluan fisiologis, keamanan, hubungan sosial, pengakuan dan aktualisasi diri.

Melalui wawancara dan pra penelitian terhadap beberapa karyawan dan pimpinan, diperoleh fenomena motivasi pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik masih belum optimal dapat dilihat dari aspek kebutuhan hubungan sosial yang belum optimal, dimana terdapat 2 karyawan yang kurangnya kesadaran akan pentingnya menjalin hubungan baik dan menjalin ikatan sosial dengan pimpinan maupun sesama karyawan. Pada aspek aktualisasi diri masih belum optimal, dimana masih terdapat 3 karyawan yang tidak mengembangkan potensi dalam diri mereka sendiri. Adapun rumusan masalah penelitian ini, yakni Untuk mengetahui gambaran gambaran profesionalisme, motivasi dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sidamanik. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sidamanik baik secara simultan maupun parsial.

2. STUDI LITERATUR

Profesionalisme

Menurut (Rifqi, 2017), profesionalisme yakni keahlian menjalankan tugas dengan etika profesi yang berlandaskan oleh pengetahuan dan dedikasi. Profesionalisme yakni keahlian dalam pelaksanaan tugas dengan bermutu, tepat waktu, cermat dengan rangkaian yang gampang diikuti pelanggan profesionalisme dalam bekerja. Jika sikap profesionalisme seseorang tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Selaras dengan kajian (Rumimpunu J., Lengkong K. and Sepang L., 2018) menemukan ada dampak baik dari profesionalisme bagi kinerja pegawai.

Motivasi

Menurut (Handoko, 2011) motivasi yakni situasi yang mendorong pribadi seseorang untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk menggapai tujuan. Motivasi yakni sesuatu yang bisa

memperbaiki produk kerja. Karena adanya motivasi bermanfaat untuk mempermudah mencapai tujuan. Selaras dengan kajian (Sunandi, 2018) motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara simultan ataupun parsial.

Kinerja

Menurut (Masram and Mu'ah, 2017), kinerja yakni *output* kerja dari segi kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya menurut tanggungjawabnya. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja. Karyawan yang profesional dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Adanya sikap profesionalisme yang baik akan menaikkan motivasi karyawan.

3. METODE RISET

Desain penelitian yakni penelitian kepustakaan dan lapangan. Objek yang diteliti yakni seluruh karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik. Tempat penelitian yakni PTPN IV Unit Kebun Sidamanik, Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, 21171, Indonesia. Jenis datanya yakni kualitatif dan kuantitatif yang berasal dari data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi dan angket. Instrumen memakai uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data dengan uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
	Profesionalisme (X ₁) Motivasi (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2013)

Gambaran Profesionalisme pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik

Pada aspek kompetensi dengan parameter keterampilan diperoleh taraf rata-rata 3,53 tolak ukur baik, dikarenakan karyawan mampu bekerja dan melaksanakan tugas secara terampil agar pekerjaan dapat selesai dengan mudah serta maksimal. Untuk parameter pengetahuan diperoleh taraf rata-rata 3,84 tolak ukur baik, dikarenakan karyawan dibekali dengan pengetahuan terkait pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan dan juga karyawan mau mencari tahu dan belajar akan apa yang ia kerjakan nantinya. Sedangkan parameter sikap diperoleh taraf rata-rata 3,66 tolak ukur baik, dikarenakan karyawan mampu bersikap seharusnya dan selayaknya dan tidak berbuat yang tidak melenceng dari aturan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan perusahaan.

Aspek efektifitas pada parameter kuantitas kerja diperoleh taraf rata-rata 3,68 tolak ukur baik, dikarenakan beberapa karyawan konsisten dalam penggunaan waktu. Untuk parameter kualitas kerja diperoleh taraf rata-rata 3,77 tolak ukur baik, dikarenakan beberapa karyawan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal dengan bekerja secara profesional sehingga membuat tujuan perusahaan perlahan tercapai. Sedangkan parameter kepuasan kerja diperoleh taraf rata-rata 3,37 tolak ukur cukup baik, disebabkan terdapat 2 karyawan yang merasa kurang puas dalam pencapaian tugas sesuai target seperti kurangnya pemberian *reward* kepada karyawan. Aspek efisiensi pada parameter biaya transportasi diperoleh taraf rata-rata 3,64 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan memberikan setiap minggu biaya operasional kepada setiap karyawan menuju lokasi panen, untuk karyawan yang tidak memiliki kendaraan perusahaan memfasilitasi transportasi karyawan menuju lokasi kerja. Untuk

parameter jam operasional diperoleh taraf rata-rata 3,66 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan mengikuti aturan sesuai anjuran pemerintah untuk bekerja selama 8 jam yakni dari jam 8 pagi hingga 5 sore, diharapkan waktu yang diberikan perusahaan dalam bekerja dapat dimanfaatkan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sedangkan parameter tenaga karyawan diperoleh taraf rata-rata 3,66 dengan kriteria baik, dikarenakan perusahaan selektif dalam memilih karyawan ketika proses rekrutmen yakni karyawan yang mampu dan sanggup serta tidak ada riwayat penyakit agar ketika bekerja dapat mengeluarkan tenaga semaksimal mungkin dalam bekerja. Aspek tanggung jawab pada parameter menyelesaikan tugas dengan baik diperoleh taraf rata-rata 3,35 tolak ukur cukup baik, disebabkan beberapa karyawan tidak bertanggung jawab, terlihat seringnya mengembankan bagi karyawan baru. Untuk parameter tepat waktu diperoleh taraf rata-rata 3,33 tolak ukur cukup baik, disebabkan masih adanya beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu, melanggar peraturan jam istirahat menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu sesuai harapan perusahaan. Sedangkan parameter berani dan ikhlas memikul resiko diperoleh taraf rata-rata 3,60 tolak ukur baik, dikarenakan beberapa karyawan berani dan mampu mengabil resiko untuk setiap pekerjaan yang ia kerjakan, sehingga sikap profesionalisme karyawan dalam hal ini sangat diharapkan. Dari keseluruhan responden mengenai taraf rata-rata 3,59 tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi sebesar 3,84 tolak ukur baik berada pada aspek kompetensi dengan parameter pengetahuan. Kemudian nilai rata-rata terendah 3,33 tolak ukur cukup baik berada di aspek tanggungjawab parameter tepat waktu.

Gambaran Motivasi pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik

Aspek kebutuhan fisiologis pada parameter pemenuhan pangan memperoleh taraf rata-rata 3,66 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan serta kemampuannya sehingga para karyawan dapat memenuhi kebutuhan pangannya. Pada parameter pemenuhan sandang diperoleh taraf rata-rata 3,93 tolak ukur baik, dikarenakan karyawan mampu *manage* gaji yang diberikan perusahaan untuk kebutuhan utama termasuk pemenuhan sandang. Dalam parameter pemenuhan tempat tinggal diperoleh taraf rata-rata 3,73 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan menyediakan rumah di area perusahaan untuk karyawan yang sudah berkeluarga dan tersediannya *mess*.

Aspek kebutuhan rasa aman pada parameter rasa aman dari pemutusan hubungan kerja memperoleh taraf rata-rata 4,02 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan memiliki peraturan terkait PHK yakni apabila karyawan melakukan kesalahan akan mendapat surat peringatan apabila peringatan tersebut tidak diindahkan PHK baru boleh dilakukan. Pada parameter rasa aman terhadap kecelakaan kerja diperoleh taraf rata-rata 3,73 tolak ukur baik, dikarenakan setiap karyawan difasilitasi BPJS sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja karyawan tidak perlu khawatir terkait biaya pengobatan karena semua sudah ditanggung perusahaan.

Pada parameter rasa aman karier dan masa depan diperoleh taraf rata-rata 3,46 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan memberikan dana pensiun kepada setiap karyawan sehingga karyawan tidak perlu khawatir akan masa depan hari tuanya. Aspek kebutuhan hubungan sosial pada parameter hubungan dengan rekan kerja diperoleh taraf rata-rata 3,24 tolak ukur cukup baik, disebabkan kurangnya kesadaran beberapa karyawan akan pentingnya menjalin hubungan baik dan menjalin ikatan sosial dengan pimpinan maupun sesama karyawan. Pada parameter rasa tanggung jawab terhadap perusahaan diperoleh taraf rata-rata 3,84 tolak ukur baik, dikarenakan baik pimpinan maupun karyawan sama-sama memilik tanggung jawab yang sama akan perusahaan, yakni sama-sama ingin memajukan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan bersama.

Pada parameter hubungan pimpinan dengan karyawan didapat rata-rata 3,26 tolak ukur cukup baik, disebabkan tidak terjalinnya hubungan harmonis atasan dan bawahan seperti tidak saling mengkoordinasikan pekerjaan antara satu dengan lainnya. Aspek kebutuhan pengakuan dengan parameter penghargaan akan prestasi diperoleh taraf rata-rata 3,57 tolak ukur baik, dikarenakan terjalinnya hubungan kerjasama yang baik antar karyawan seperti saling mengkoordinasikan pekerjaan antara satu dengan lainnya.

Pada parameter kesesuaian penghargaan dengan prestasi diperoleh taraf rata-rata 3,88 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan prestasi serta jabatan yang ia peroleh seperti rumah dinas untuk kepala bagian serta BPJS tingkat tinggi untuk karyawan berposisi tinggi pula. Pada parameter perhatian atas pimpinan diperoleh taraf rata-rata 3,84 tolak ukur baik, dikarenakan karyawan menghargai posisi pimpinan sebagai pemimpin tertinggi di

divisi masing masing unit sehingga pimpinan mampu bersikap bijaksana dalam memimpin. Aspek kebutuhan aktualisasi diri dengan parameter kesempatan pengembangan diri diperoleh taraf rata-rata 3,31 tolak ukur cukup baik, disebabkan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengembangkan potensi dalam diri mereka sendiri.

Pada parameter kesempatan promosi jabatan diperoleh taraf rata-rata 3,84 tolak ukur baik, dikarenakan perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang mau dan mampu untuk *mengupgrade* dirinya menjadi lebih baik dan posisi jabatan yang lebih tinggi pula. Pada parameter kebijakan pendukung untuk kerja secara optimal diperoleh taraf rata-rata 3,73 tolak ukur baik, dikarenakan kebijakan terkait aktualisasi diri yang ditetapkan perusahaan mampu menjadi pendorong karyawan untuk berkembang. Dari keseluruhan responden mengenai motivasi memperoleh taraf rata-rata 3,67 tolak ukur baik. Nilai tertinggi 4,02 tolak ukur baik untuk aspek keperluan rasa aman dengan parameter rasa aman dari pemutusan hubungan kerja. Sementara taraf rata-rata terendah 3,24 tolak ukur cukup baik aspek keperluan hubungan sosial dengan parameter hubungan dengan rekan kerja.

Gambaran Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik

Pada aspek keselamatan kerja dengan parameter keamanan yang diberikan rata-rata 4,06 tolak ukur baik. Dikarenakan perusahaan menyediakan peralatan keamanan dan memberi pelatihan mengenai K3 sehingga merasa aman. Pada parameter alat-alat perlindungan yang disediakan rata-rata 3,97 tolak ukur baik. Disebabkan perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan berupa sarung tangan, sepatu boot, masker dan peralatan lain yang sesuai dengan standar keamanan perusahaan. Pada parameter pedoman kerja yang dilakukan oleh karyawan rata-rata 3,97 tolak ukur baik. Karyawan bekerja sesuai dengan pedoman perusahaan seperti tata cara produksi dan target produksi guna mencapai tujuan perusahaan.

Aspek kedisiplinan dengan parameter peraturan kerja pada perusahaan berada pada rata-rata 4,15 tolak ukur baik. Dikarenakan perusahaan mempunyai peraturan yang jelas dan ketat agar setiap karyawan mematuhi peraturan yang ada. Pada parameter tingkat kehadiran rata-rata 3,20 tolak ukur cukup baik. Disebabkan sebagian kecil sebesar dua karyawan yang sering datang terlambat bekerja. Pada parameter sanksi pelanggaran rata-rata 3,46 tolak ukur baik. Perusahaan akan memberi sanksi kepada yang melanggar aturan perusahaan. Aspek *turnover* dengan parameter tingkat pengunduran diri pada bawahan rata-rata 3,24 tolak ukur cukup baik. Masih ada tiga karyawan yang melakukan pengunduran diri pada perusahaan karena adanya kesempatan kerja yang baru yang lebih baik. Pada parameter mutasi rata-rata 3,77 tolak ukur baik. Dikarenakan perusahaan ingin mendistribusikan SDM yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, seperti melakukan mutasi karyawan dari Unit Sidamanik kepada Unit Toba Sari untuk melengkapi karyawan bagian produksi yang ada pada perusahaan tersebut. Pada parameter rekrutmen rata-rata 3,84 tolak ukur baik. Dikarenakan rekrutmen yang dilakukan perusahaan lebih kepada mementingkan keluarga ataupun kerabat karyawan yang bekerja perusahaan tersebut untuk mengurangi risiko lepas tanggungjawab kerja dan juga mengurangi pengeluaran perusahaan untuk mencari atau mendapatkan karyawan baru.

Aspek kepuasan kerja dengan parameter pembagian gaji yang dilakukan oleh perusahaan ada di posisi rata-rata 4,17 tolak ukur baik. Disebabkan gaji telah sesuai dengan tugas serta jabatan karyawan. Pada parameter promosi rata-rata 4,11 tolak ukur baik. Dikarenakan perusahaan memberikan promosi berupa kenaikan jabatan apabila kinerja dan loyalitas serta target yang diinginkan perusahaan dapat tercapai oleh karyawan. Pada parameter perhatian pimpinan rata-rata 3,88 tolak ukur baik. Dikarenakan pimpinan mengarahkan dan memotivasi karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, secara khusus tujuan bagian produksi juga terpenuhi. Dari keseluruhan responden mengenai kinerja karyawan memperoleh taraf rata-rata 3,82 tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi 4,17 tolak ukur baik berada pada aspek kepuasan kerja dengan parameter pembagian gaji yang dilakukan perusahaan. Sementara taraf rata-rata terendah 3,20 tolak ukur cukup baik beradadi aspek kedisiplinan dengan parameter tingkat kehadiran.

Analisis Deskriptif Kuantitatif
Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
(Constant)	18,430	3,796	
1 Profesionalisme	,347	,095	,450
Motivasi	,226	,071	,396

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data (2022)

Dihasilkan model persamaan $\hat{Y} = 18,430 + 0,347X_1 + 0,226X_2$, menandakan jika profesionalisme naik satu satuan maka performa karyawan naik 0,347 satuan. Jika motivasi naik satu satuan maka performa karyawan naik 0,226 satuan sehingga profesionalisme dan motivasi berpengaruh positif bagi kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Sederhana
Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constant)	23,527	3,789	
Profesionalisme	,518	,087	,716

a. *Dependent Variable:* KinerjaKaryawan

Sumber: hasil pengolahan (2022)

Dihasilkan persamaan regresi : $\hat{Y} = 23,527 + 0,518X_1$ menandakan jika profesionalisme naik satu satuan maka performa karyawan naik 0,518 satuan, menandakan ada dampak positif antara profesionalisme bagi kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik.

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana
Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constant)	25,476	3,699	
Motivasi	,370	,066	,648

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data (2022)

Dihasilkan persamaan regresi : $\hat{Y} = 25,476 + 0,370X_2$ menandakan motivasi naik satu satuan maka performa karyawan naik 0,370 satuan menandakan ada dampak positif antara motivasi bagi performa karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5.
Hasil Koefisien Korelasi dan
Determinasi Profesionalisme dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,747^a	,558	,573	3,097

a. *Predictors: (Constant), Motivasi, Profesionalisme*

b. *Dependent Variable : Kinerja Karyawan*

Sumber: hasil pengolahan data (2021)

Dihasilkan nilai korelasi (r) = 0,747 menandakan ada hubungan positif profesionalisme dan motivasi bagi kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik. Koefisien determinasi sebesar 0,558 menandakan baik tidaknya kinerja karyawan sebesar 55,8% dijelaskan oleh profesionalisme dan motivasi dan 44,2% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas seperti variabel beban, disiplin, etos kerja.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	509,566	2	254,784	26,561	.000^a
	<i>Residual</i>	402,879	42	9,592		
	<i>Total</i>	912,444	44			

Sumber: hasil pengolahan data (2021)

Dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar $26,561 > F_{tabel}$ dengan (0,05 ; 2 vs (45-2-1) sebesar 3,22 maka H_0 ditolak, menandakan profesionalisme dan motivasi berpengaruh positif bagi kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Uji t Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan
coefficients^a

<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(<i>Constant</i>)	,000
	Profesionalisme	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja karyawan*

Sumber: hasil pengolahan data (2021)

Nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (profesionalisme) sebesar 5,941 lebih besar dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (45-1-1=43) sebesar 2,01699 atau signifikansi $0,000 \leq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, menandakan profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif bagi performa karyawan PTPN IV Unit Kebun

Tabel 8
Hasil Uji t
Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
coefficients^a

	<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	6,888	,000
	Motivasi	5,575	,000

a. *Dependent Variabel:* Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data (2021)

Diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_1 (Motivasi) sebesar 5,575 lebih besar dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($45-1-1=43$) sebesar 2,01699 atau signifikansi $0,000 \leq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, menandakan motivasi berdampak baik bagi kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik sesuai dengan penelitian terdahulu (Sunandi, 2018).

Pembahasan

Profesionalisme pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik dapat dikatakan baik, terlihat dari hasil pengelolaan kuesioner diperoleh rata-rata 3,59 tolak ukur baik. Tetapi sebagian parameter yang harus ditingkatkan lagi karena masih dibawah taraf rata-rata keseluruhan. Pada aspek kompetensi dengan parameter keterampilan pada nilai 3,53 tolak ukur baik, yang boleh dibaharui dengan mengadakan workshop sesuai bidang yang dialami karyawan agar semakin potensial dan terampil dalam melaksanakan tugas. Pada aspek efektifitas dengan parameter kepuasan kerja pada nilai 3,37 tolak ukur cukup baik, sebaiknya perusahaan menerapkan sanksi berupa pengurangan gaji, denda atau penurunan jabatan, misalnya bila ada karyawan datang terlambat harus dikenakan sanksi. Dengan penggunaan teknik ini harapannya bisa lebih menghargai waktu dan juga mengembangkan sikap disiplin. Pada aspek tanggung jawab dengan parameter menyelesaikan tugas dengan bagus pada nilai 3,35 dengan kategori cukup baik, sebaiknya pimpinan memantau setiap karyawan agar dapat bersikap profesional ketika bekerja serta memberikan masukan bahwa tugas yang diberikan kepadanya yakni tanggung jawab besar yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga ia tidak boleh seandainya melimpahkan pekerjaannya sekalipun itu kepada karyawan junior. Profesionalisme pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik sudah dikategorikan baik. Namun profesionalisme dapat dioptimalkan kembali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme menurut (Arumsari, 2014) yakni pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, kepercayaan kepada peraturan profesi serta kaitan yang se-profesi.

Motivasi di PT Perkebunan IV Unit Kebun Sidamanik dapat dikatakan baik, terlihat dari hasil kuesioner diperoleh taraf rata-rata 3,67 tolak ukur baik. Tetapi sebagian parameter yang harus diperbaiki lagi karena dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada aspek kebutuhan fisiologis dengan parameter pemenuhan pangan berada pada nilai 3,66 tolak ukur baik, bisa diperbaiki lagi dengan perusahaan membagikan tambahan kebutuhan pokok berupa sembako kepada karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa sangat dipedulikan dan diutamakan perusahaan. Pada aspek kebutuhan rasa aman dengan parameter rasa aman terhadap kecelakaan kerja berada pada nilai 3,46 tolak ukur baik, diperbaiki dengan perusahaan membuat seminar kesehatan dan keselamatan kerja, serta membuat simulasi terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan dengan begitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan pedoman yang diberikan. Pada aspek kebutuhan hubungan sosial dengan parameter hubungan dengan rekan kerja berada pada nilai 3,24 tolak ukur cukup baik, sebaiknya karyawan membangun chemistry supaya karyawan merasa saling nyaman, bangun komunikasi yang baik dengan cara sesekali hangout diluar jam kantor dengan begitu suasana baru akan terbentuk sehingga tidak akan canggung ketika kembali dalam suasana kerja dikantor. Pada parameter hubungan pimpinan dengan karyawan berada pada nilai 3,26 tolak ukur cukup baik, sebaiknya pimpinan membuat agenda gathering atau outing seperti rekreasi atau disisipkan games, sehingga akan memunculkan kekompakan dan hubungan yang lebih fresh, lebih baik dari sebelumnya tidak hanya anatar sesama karyawan tetapi juga dengan pimpinan. Motivasi karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik sudah dikategorikan baik. Namun motivasi dapat ditingkatkan lagi dengan

memperhatikan teori teori (Robbins dan Timothy, 2008), yakni teori kepuasan (teori motivasi klasik, moslow need hierarchy theory, herzberg's two factors motivation theory, teori x dan y, mccllelland's achievement motivation theory), teori motivasi proses (harapan, keadilan, pengukuhan).

Kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik dapat dikatakan baik, terlihat dari analisis yang dilakukan memperoleh taraf rata-rata 3,82 tolak ukur baik. Tetapi sebagian parameter yang harus diperbaiki lagi karena dibawah taraf rata-rata keseluruhan. Pada aspek kedisiplinan dengan parameter tingkat kehadiran di rata-rata 3,20 tolak ukur cukup baik, dapat diperbaiki dengan memberikan sanksi berupa denda seperti pemotongan gaji, serta memberikan hukuman skors bagi karyawan yang terlambat sehingga menimbulkan efek jera. Pada parameter sanksi pelanggaran rata-rata 3,46 tolak ukur baik, yang boleh dibaharui dengan langkah perusahaan menerapkan hukuman atau sanksi yang lebih membuat efek jera, tidak hanya tertulis tetapi juga pelaksanaan sanksi dilakukan tanpa pandang bulu agar karyawan lebih mengerti dan memahami akan apa yang dia kerjakan selama bergabung diperusahaan. Pada aspek turnover dengan parameter tingkat pengunduran diri pada bawahan rata-rata 3,24 tolak ukur cukup baik, bisa diperbaiki dengan merekrut karyawan yang tepat dan mau berdedikasi untuk perusahaan, kompensasi dan tunjangan harus setimpal dengan pekerjaan yang dibebankan, selalu berkomunikasi untuk mendapatkan feedback dari karyawan dan memperhatikan keterlibatan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa nyaman serta tingkat turnover dapat diminimalisir. Pada parameter mutasi yang dilakukan perusahaan di posisi rata-rata 3,77 tolak ukur baik, dibaharui dengan menempatkan karyawan sesuai dengan dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat karyawan serta harus dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sehingga mutasi yang dilakukan perusahaan saling mendapatkan feedback yang baik. Kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik sudah dikategorikan baik. Namun kinerja karyawan dapat dioptimalkan kembali dengan memperhatikan aspek kinerja menurut (Priyono, 2010) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personal, kerja sama, bisa dipercaya dan inisiatif.

5. KESIMPULAN

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang profesionalisme memperoleh tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi pada aspek kompetensi dengan parameter pengetahuan. Nilai terendah berada pada aspek tanggung jawab dengan parameter tepat waktu. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi memperoleh tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi pada aspek kebutuhan rasa aman dengan parameter rasa aman dari pemutusan hubungan kerja. Nilai terendah berada pada aspek kebutuhan hubungan sosial dengan parameter hubungan dengan rekan kerja. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan memperoleh tolak ukur baik. Taraf rata-rata tertinggi pada aspek kepuasan kerja dengan parameter gaji yang dilakukan perusahaan. Nilai terendah berada pada aspek kedisiplinan dengan parameter tingkat kehadiran. Hasil analisis regresi linear menandakan terdapat pengaruh positif antara profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis koefisien korelasi menandakan adanya hubungan yang kuat dan positif antara profesionalisme dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Sidamanik. Kemudian hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik dapat dijelaskan oleh profesionalisme dan motivasi. Hasil pengujian secara simultan dengan Uji F menyatakan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik. Hasil pengujian secara parsial dengan Uji t menyatakan H_0 ditolak, menandakan terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Unit Kebun Sidamanik secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2011) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Masram and Mu'ah (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Ed:1. Surabaya: Zifatama Publis
- Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: Per01/MBU/2011 Tentang Penerapan

Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara, 2011

- Pratiwi, Annisa. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Semarang : Undip
- Rifqi (2017) 'Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Jatim', Ilmu Manajemen, 5, p. 7.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2010) Manajemen. Ed.10. Edited by S. Saat and W. Hardani. Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama.
- Rumimpunu J., R., Lengkong K., V. P. and Sepang L., J. (2018) 'Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut', Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, 6, pp. 3358–3367.
- Sugiono (2017) Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D 20th edn. Bandung. Alfabeta.
- Sunandi (2018) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pematangsiantar.
- Tingkir, C. F. (2014) 'Pengaruh identitas merek terhadap loyalitas merek melalui citra merek dan kepercayaan merek Toyota', Jurnal manajemen pemasaran, 8(2), pp. 62–69. doi: <https://doi.org/10.9744/pemasaran.8.2.62-69>.