

Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

Sitti Masyita, Thania Engel Buranda

sittimasyita58@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) BongayaMakassar, indonesia

Corresponding Author:

Nama author: **Sitti Masyita**. HP : 085240727880

E-mail: : sittimasyita58@gmail.com

*Received; 20 Juni 2023, Revised ; 23 Juni 2023, Accepted 28 Juni 2023,
Publised 21 Agustus 2023*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kerja dan kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan PT.Pegadaian (persero) Kantor Wilayah VI Makassar.Pernyataan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah komitmen berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, (2) apakah kepribadian berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT.Pegadaian (persero) Kantor Wilayah VI Makassar.Teknik sampel dengan menggunakan penentuan ukuran sampel, teknik penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan jumlah sampel 55 orang. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga di uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolinearitas dan Heterokedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda..

Kata Kunci : Komitmen Kerja,Kepribadian, Motivasi Kerja

Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of work commitment and personality on the work motivation of employees of PT. Does personality affect employee motivation. This research was conducted at the company PT. Pegadaian (Persero) Regional Office VI Makassar. The sample technique used to determine the sample size, this research technique is non-probability sampling with a sample size of 55 people. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, also tested for classical assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions and heteroscedasticity. Methods of data analysis using multiple regression techniques.

Keywords Work : Commitment, Personality, Against Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkepribadian tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki

financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Kinerja Sumber Daya Manusia yang menjadi karyawan pada perusahaan yang diharapkan berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Kinerja pegawai memberikan gambaran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan secara umum dikatakan sebagai kinerja karyawan. Kinerja pegawai yang baik pada sebuah organisasi ini dapat disebabkan oleh adanya komitmen karyawan terhadap organisasi serta adanya kepuasan kerja. Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah dalam Novita, Sunnuharjo dan Ruhana, 2016:40). (Latief et al., 2019)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Hasibuan 2014).

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2016).

Kepribadian

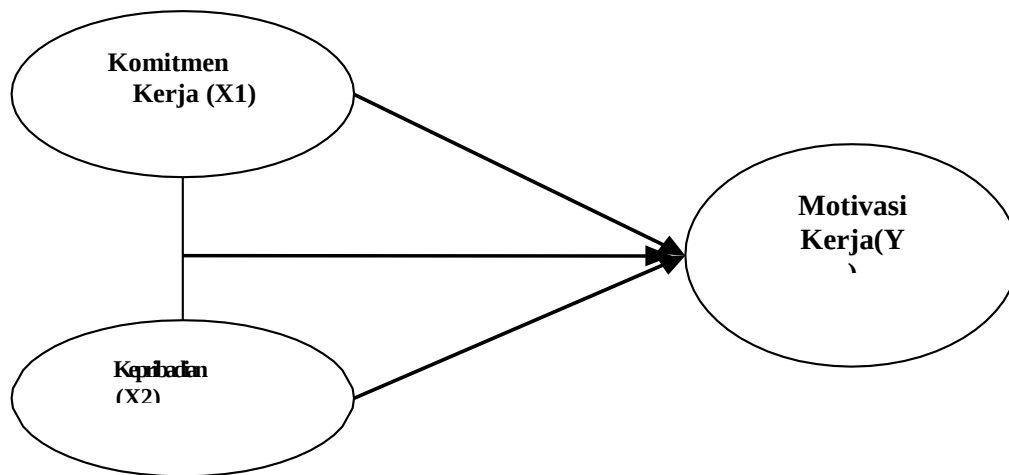
Kepribadian diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2015). Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2014).

Motivasi Kerja

Menurut Umam (2017:159) motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Dengan demikian, motif merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak, dan di dalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu.

Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghazali, 2016:126) Misbah (2018:38) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kesediaan seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan tersebut diharapkan karyawan memberikan semua kemampuan bagi perusahaan, sedangkan Robbins (2018:222)

Kerangka Pikir



Hipotesis

- H1 : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Pegadaian (Persero) kanwil VI Makassar.
- H2 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar.
- H3 : Komitmen kerja dan Kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar.

III. METODE

Metode

Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan penelitian pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar Jl. Pelita Raya Blok A24 No. 3. Kel. Balapparang. Kec. Rappocini Kota Makassar 90222., Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan. Populasi dalam ujian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar yang berjumlah 55 karyawan.

Hasil

Hasil Uji Instrumen Data

Hasil Tes Validitas

Penyajian hasil uji validitas, misalnya pada tabel di bawah ini, adalah sebagaiberikut:

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel		r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	X1.1	0,806	Valid
	X1.2	0,761	Valid
	X1.3	0,798	Valid

Kepribadian (X2)	X2.1	0,691	Valid
	X2.2	0,690	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,755	Valid
	Y1.2	0,573	Valid
	Y1.3	0,472	Valid

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kepribadian) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) (Y) dinyatakan sah dengan alasan $r_{hitung} > 0,30$. Mengingat nilai uji validitas instrumen untuk keseluruhan faktor-faktor di atas, sangat dapat dianggap bahwa informasi jajak pendapat yang digunakan para ilmuwan dalam pengujian adalah agen. Dalam perasaan memiliki pilihan untuk mengungkapkan informasi secara efektif.

Test Reliabilitas Data

Rekapitulasi hasil uji kualitas tak tergoyahkan yang bergantung pada informasi yang digunakan para ilmuwan dapat diperjelas dalam tabel di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel. 2 Realiabilitas

Variabel		Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen (X1)	Kerja	0,689	Reliabel
Kepribadian (X2)		0,685	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,634	Reliabel

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kepribadian) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) (Y) dinyatakan solid mengingat nilai Koefisien Alpha $> 0,60$. Mengingat nilai uji keandalan instrumen hal-hal dari semua faktor di atas, sangat mungkin alasan bahwa informasi jajak pendapat yang digunakan oleh pakar dalam ujian benar-benar solid. Dalam perasaan memiliki pilihan untuk mengungkapkan informasi dan faktor yang terkonsentrasi dengan benar.

Tes Asumsi Klasik

Tes Normalitas

Pengulangan hasil tes biasa dapat ditemukan pada tabel di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 3 Normalitas (test-KS)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,16906201
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,074
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192 ^c

Dilihat dari yield SPSS tersebut disadari hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0,105 > 0,05$ dan Asymp. Sig. (2 failed) $0,192 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian yang diuji ini terdistribusi normal.

Heteroskedastisitas

Rekapitulasi output uji heteroskedastisitas bisa dicermati dalam tabel dibawah yaitu menjadi berikut:

**Tabel. 4 Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model	Sig.
1 (Constant)	,104
Komitmen Kerja	,305
Kepribadian	,832

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel komitmen kerja sebesar $0,305 > 0,05$ dan variabel kepribadian sebesar $0,832 > 0,05$, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Efek Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini ikhtisar informasi hasil pemeriksaan penyakit kambuh langsung yang berbeda dengan program SPSS:

Tabel. 5 Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,139	,404	
Komitmen Kerja	,004	,120	,004
Kepribadian	,737	,136	,762

Dari hasil ini, jika tertulis dalam struktur Unstandardized tergantung pada kondisi kambuh, maka sebagai berikut:

$$Y = 1,139 + 0,004 X1 + 0,737 X2$$

Model persamaan persamaan regresi Standardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Angka konstanta sebesar ($\alpha = 0,1.139$ menyatakan jika komitmen kerja (X1) dan kepribadian (X2) nilainya 0, maka motivasi kerja (Y) nilainya sebesar 0,1.139.
- Koefisien komitmen kerja (X1) sebesar (0,004) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% komitmen kerja (X1), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar (0,004) pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).
- Koefisien kepribadian (X2) sebesar 0,762 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepribadian (X2), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,762 pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

Uji Parsial (test – t)

Penyajian kembali hasil pengujian spekulasi tengah (uji-t) dapat dilihat pada tabel terlampir:

Tabel. 6 Parsial (test-t)
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)		
	Perencanaan Kerja	0,032	,975
	Kompetensi	5,442	,000

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Komitmen Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) DITOLAK

Kriteria pengujian uji t pada tabel diatas, diperoleh t-hitung sebesar 0,032 nilai p-value sebesar 0,975 lebih besar dari 0,05 dan derajat bebas = 53, maka diperoleh t-tabel sebesar 2.006

Oleh karena itu, hasil nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,032 < 2.006$) dan nilai signifikan lebih besar dari $p\text{-value}$ $0,05$ atau $0,975 > 0,05$, maka dinyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti komitmen kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

b) Pengaruh Kepribadian (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) DITERIMA

Kriteria pengujian uji t pada tabel diatas, diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar 5.442 nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan derajat bebas = 53, maka diperoleh $t\text{-tabel}$ sebesar 2.006.

Oleh karena itu, hasil nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5.442 > 2.006$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $p\text{-value}$ $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti kepribadian (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi yang didapat untuk variabel komitmen kerja terhadap variabel motivasi kerja pada hasil uji t ialah sebesar 0,975, dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh antara komitmen kerja terhadap motivasi kerja”.

2. Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi yang didapat untuk variabel kepribadian terhadap variabel motivasi kerja pada hasil uji t ialah sebesar 0,000, dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig.} < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap motivasi kerja”. Selain itu, koefisien regresi mempunyai nilai positif, artinya semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan, maka motivasi kerjanya akan semakin meningkat.

V. SIMPULAN

Simpulan

1. Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar, dapat disimpulkan bahwa:
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan tidak ada pengaruh antara komitmen kerja terhadap motivasi kerja. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,004 dan t hitung sebesar 0,032 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,975 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap motivasi kerja. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,762 dan t hitung sebesar 5.442 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khususnya berkaitan dengan Komitmen Kerja dan Kepribadian terhadap Motivasi Kerja.
2. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar selain meningkatkan kepribadian, penting juga untuk memerhatikan komitmen kerja para karyawannya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Bagi karyawan, hendaknya terus meningkatkan kinerjanya, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

REFERENSI

- (Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–
- Anwar dalam bayu (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Gozali. (2016). No Title Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kosanke, R. M. (2019). No Title No Title No Title. 17–63.
- (David 2018). *TERHADAP KINERJA GURU NUR MUHSIN Pasca Sarjana , Universitas Stikubank Semarang Y Sutomo Universitas Stikubank Semarang ABSTRACT This study aimed to examine the influence of personality and motivation on the performance of teachers in non-government Islam*. 1–16.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja. *Bussines*, 53(9), 12–13.
- Ricard. (2021). *Metode Penelitian*. 57–69.
- Sugiyono, P. D. (2019). METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R. A.
- (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019b). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Alfabeta.

Sutono. (2022). *TERHADAP KINERJA GURU NUR MUHSIN Pasca Sarjana ,
Universitas*

*Stikubank Semarang Y Sutomo Universitas Stikubank Semarang ABSTRACT This study aimed
to examine the influence of personality and motivation on the performance of
teachein non-government Islam. 1–16.*