

## Kajian tentang Komitmen Kerja Dan Kepribadian serta Motivasi Kerja Karyawan

**Chaerunnisa Rumiyantri**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM Bongaya)

[chaerunnisa.rumiyantri@stiem-bongaya.ac.id](mailto:chaerunnisa.rumiyantri@stiem-bongaya.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of the expertise and experience of auditors at public accounting firms in the city of Makassar. Data collection techniques used primary data obtained from questionnaires. the population in this study were 34 auditors who worked in 5 public accounting firms in Makassar. The sampling technique in this study used the saturated sample technique. The results of the questionnaire data have been tested by instruments in the form of validity and reliability tests. Classical assumption test in the form of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis method. The results showed that the expertise and experience of the auditor simultaneously had a significant effect on audit judgment, the expertise of the auditor partially had a significant positive effect on audit judgment, and the experience of the auditor partially had a significant positive effect on audit judgment at a public accounting firm in Makassar.*

**Keywords:** *Expertise, Experience, Audit Judgment.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keahlian dan pengalaman auditor pada kantor akuntan publik di kota Makassar Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. populasi dalam penelitian ini adalah 34 auditor yang bekerja di 5 kantor akuntan publik di Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Hasil data kuesioner tersebut telah diuji instrument berupa uji validitas dan uji realibilitas. Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterkedasitas. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian dan pengalaman auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap audit judgment, keahlian auditor secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap audit judgment, dan pengalaman auditor secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap audit judgment pada kantor akuntan publik di kota Makassar

Kata kunci : Keahlian, Pengalaman, Audit Judgment.

### 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 berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddin nor (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 pega-

wai 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)

Komitmen kerja mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Sehingga komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan karyawan dalam bekerja serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen 2

organisasi dapat diketahui dari kesiapan dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk bertahan bergabung di perusahaan dan hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja Karyawan pada organisasi.(Latief et al., 2019)

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya,tergantung dari jenis kepribadian yang dimilikinya.hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya.Faktor kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif,membawa tujuan organisasi dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan (Sutono, 2022)

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2003).

Sementara menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Dalam kamus administrasi, Drs. The Liang Gie CS, memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut: “pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan insprasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini Karyawaninya untuk mengambil tindakantindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau Pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut (Wahjono, E. S. I. (2022).

Fenomena tentang Kepribadian seperti yang kita ketahui bahwa dalam suatu perusahaan setiap Karyawan memiliki kepribadian yang berbedabeda sehingga hal ini otomatis dapat mempengaruhi kinerja Karyawan karena karyawan dalam bekerja suatu perusahaan memiliki pen-dapat yang berbedaberbeda. Dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT Penggadaian (Persero) Kanwil VI Makassar perlu untuk meningkatkan kesejahteraan, memperhatikan perilaku dan kepribadian, dan memberikan motivasi kepada karyawan serta memperhatikan kualitas kemampuan karyawan.

Dalam mencapai semua itu pasti terdapat masalah yang harus dihadapi, masalah yang dihadapi perusahaan berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah pada hasil kerja karyawan terlihat masih ada yang mengalami penurunan, pencapaian atas target kerja karyawan. Kadangkadang terlihat mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan. Masalah yang berhubungan dengan kemampuan dan kepribadian diantaranya adalah masih adanya hambatan dalam pemecahan masalah dalam bekerja, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, masih ada ke- terampilan karyawan yang berbeda dengan kebutuhan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinuhaji & Efendi, 2019), tentang Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan, dimana hasil analisis dapat diketahui bahwa kepribadian, kemampuan dan motivasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan maka motivasinya akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Can, A., & Yasri, Y. 2016), tentang Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari, yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan menurut (Ali, K., & Prijati, P. , 2022) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT PT. Levina Permata Abad, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepribadian berengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT Pegadaian merupakan bisnis layanan keuangan yang kemudian disebut sebagai usaha gadai merupakan salah satu perusahaan BUMN. Untuk setiap jasa gadai yang diberikan dapat dikatakan berjalan dengan baik tentu saja sangat terkait dengan kinerja yang diberikan oleh Karyawan yang bekerja pada PT pegadaian. Kinerja ini tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh Pegawai dan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja ini bisa berdasarkan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan atau pun dalam bentuk lain seperti sikap dan tempat karyawan bekerja yang memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan ini biasanya komitmen karyawan terhadap organisasi pun akan tumbuh dengan subur sehingga memiliki sifat saling menguntungkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berdasarkan filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017:8). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian ini, bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu keahlian dan pengalaman auditor terhadap variabel dependen, yaitu audit judgment. Dalam penelitian, teknik *sampling* yang penulis gunakan *non probability sampling* dengan memakai sampel jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di 5 Kantor akuntan publik di Kota Makassar sebanyak 34 Auditor. Berikut ini adalah nama 5 kantor akuntan publik di kota Makassar

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yakni suatu ukuran dimana dapat menunjukkan tingkat keakuratan sebuah instrument. Validasi data dalam sebuah penelitian menggunakan teknik analisis item, yakni dengan mengkorelasi skor setiap item pernyataan dari kuesioner yang dibagikan untuk setiap variabel. Uji validitas dilakukan agar dapat membandingkan nilai *r* hitung (*corrected item total correlation*) dimana *r* tabel sebesar 0,30. Jika *r* hitung > *r* tabel maka indikator tersebut dinyatakan valid, namun sebaliknya jika *r* hitung < *r* tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan menggunakan SPSS 25.0 Variabel Komitmen kerja (X1). Hasil pengujian validitas data untuk masing-masing pernyataan variabel Komitmen kerja (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X1)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X11	0,806	0	0,30	Valid
X12	0,761	0	0,30	Valid
X13	0,798	0	0,30	Valid

Sumber: hasil olah data, primer 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total corelation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total corelation*) motivasi kerja berada antara 0, 761 sampai 0, 806.

*Variabel Kepribadian (X2)*

Hasil pengujian validitas data untuk masing-maisng pernyataan variabel Kepribadian (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepribadian (X2)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X21	0,691	0	0,30	Valid
X22	0,690	0	0,30	Valid
X23	0,781	0	0,30	Valid
X24	0,707	0	0,30	Valid

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel manajemen waktu dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total corelation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total corelation*) kepribadian berada antara 0,690 sampai 0,781.

*Variabel Motivasi kerja (Y)*

Hasil pengujian validitas data untuk masing-maisng pernyataan variabel Motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (Y)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Y11	0,755	0	0,30	Valid
Y12	0,573	0	0,30	Valid
Y13	0,472	0	0,30	Valid
Y14	0,697	0	0,30	Valid
Y15	0,728	0	0,30	Valid

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total corelation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total corelation*) Motivasi kerja berada antara 0,472 sampai 0,755.

*Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, dalam penelitian ini digunakan koefisien standar *Alpha Cronboach* = > 0,60. Uji instrument penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronboachalpha* ( $\alpha$ ) > r tabel sebesar 0,60. Pengujian hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	0,689	0,60	Reliabel
Kepribadian (X2)	0,685	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,634	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel penelitian baik variabel bebas (motivasi kerja dan manajemen waktu) maupun variabel terikat (kinerja karyawan) dinyatakan reliabel karena diperoleh nilai *cronboach's alpha* lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,60. Nilai *cronboach's alpha* Komitmen Kerja adalah 0,689 > 0,60. Nilai *cronboach's alpha* kepribadian adalah 0,685 > 0,60 dan nilai *cronboach's alpha* motivasi kerja adalah 0,634 > 0,60.

*Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan agar dapat mendeteksi serta mengetahui model tersebut mempunyai distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik One Sample Kolmogrov-Smirnov. Dasar dalam pengambilan keputusan dalam One Sample Kolmogrov-Smirnov Test yakni dengan ketentuan jika nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan, jika hasil One Sample Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16906201
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.074
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 <sup>c</sup>

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 5. diatas, hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Kolmogrov-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.

*Uji Multikolinearitas*

Uji Multikolinearitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Semakin besar korelasi diantara sesama variabel, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar erornya semakin besar pula. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dari nilai Tolerance. Berikut adalah output dari uji multikolinearitas.

**Tabel 6 Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.139	.404		2.820	0.007		
Komitmen Kerja	.004	.120	.004	.032	.975	.407	2.459
Kepribadian	.737	.136	.762	5.442	.000	.407	2.459

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 6. diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Komitmen Kerja (X1) yakni 0,407 Kepribadian (X2) yakni 0,407 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Komitmen Kerja (X1) yakni 2.459, Kepribadian (X2) yakni 2.459 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas

**Pembahasan**

Pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan software menggunakan SPSS versi 25. Dalam penelitian evaluasi tersebut, maka peneliti melakukan uji statistik deskriptif.

Uji statistik deskriptif bertujuan menjelaskan variabelvariabek dalam penelitian ini yakni terdiri dari variabel independen Komitmen kerja dan kepribadian serta variabel dependen yaitu motivasi kerja. Peneliti akan mengolah data yang didapatkan secara langsung dari hasil survey dan penyebaran kuesioner pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Data yang dilihat dari analisis deskriptif yakni nilai rata-rata serta standar devisi. Sebuah data peneliti dikatakan baik dalam statistik deskriptif bila nilai mean dari setiap indikator lebih besar dari nilai standar deviasinya, maka nilai mean adalah representasi yang baik dari keseluruhan.

Hasil uji statsitik deskriptif setelah dilakukannya penelitian maka diperoleh data sebanyak 55 orang responden, yakni merupakan hasil survey atau penyebaran kuesioner pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar. Sehingga hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std.Deviation	N
Motivasi kerja	4.534	.26262	55
Komitmen kerja	4.600	.30530	55
Kepribadian	4.581	.27133	55

Hasil dari analisis statistik deskriptif pada tabel 7 dapat dijelaskan yaitu: Dalam penelitian ini sampel (N) yang digunakan sebanyak 55 data, pada perincian data analisis statistik deskriptif masingmasing variabel independen dan variabel dependen, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

*Komitmen Kerja (X1)*

Pada variabel komitmen Kerja nilai mean sebesar 0,4.600 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,30530 maka dari hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa nilai rata-rata (mean) > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan nilai mean yang lebih besar ini menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

*Kepribadian (X2)*

Pada variabel kepribadian nilai mean sebesar 0,4.581 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,27133 maka dari hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa nilai rata-rata (mean) > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan nilai mean yang lebih besar ini menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

*Motivasi Kerja (Y)*

Pada variabel motivasi kerja niali rata-rata (mean) sebesar 0,4.534 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,26262 maka dari hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa nilai rata-rata (mean) > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai mean yang lebih besar ini dapat dinyatakan bahwa terjadi peningkatan nilai yang disebabkan besarnya nilai rata-rata dibandingkan nilai standar deviasinya, sehingga menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

*Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda*

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabelvariabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi kerja (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu komitmen kerja (X1) dan kepribadian (X2). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = motivasi kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi untuk komitmen Kerja
- $\beta_2$  = Koefisien Regresi untuk kepribadian
- X1 = komitmen kerja
- X2 = kepribadian
- e = tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

Hasil pengujian regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.139	.404		2.820	.007
	Komitmen Kerja	.004	.120	.004	.032	.975
	kepribadian	.737	.136	.762	5.442	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,1.139 \text{ (Konstanta)} + 0,004 \text{ (Motivasi Kerja)} + 0,762 \text{ (Manajemen Waktu)} + 0,404 \text{ (e)}$$

Dari persamaan regresi tersebut, menunjukkan arah variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Angka konstanta sebesar ( $\alpha = 0,1.139$ ) menyatakan jika komitmen kerja (X1) dan kepribadian (X2) nialinya 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)

*Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi yakni menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini koefisien determinasi dicari untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja (X1) dan manajemen waktu (X2).

**Tabel 9. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R Square	R	Adjusted R Square	Std. Error Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.765 <sup>a</sup>	.586	.570	17228	.586	36.739	2	52	.000	2.470

Dari tabel 5.18 diatas, dapat diketahui bahwa uji koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,765 atau 76,5%. Berdasarkan nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu komitmen kerja (X1) dan kepribadian (X2) terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang dalam kategori kuat.

Dari data tabel diatas (*model summary*) tersebut diketahui bahwa Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,586 atau 58,6%, yang berarti menunjukkan pengaruh antar variabel independen yaitu komitmen kerja (X1) dan kepribadian (X2) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Hal ini mengartikan bahwa motivasi kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh komitmen Kerja (X1) dan kepribadian (X2), sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. **Hasil Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis yaitu suatu pengujian untuk membuktikan bahwa adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis bertujuan agar dapat mengetahui jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga (hipotesis) karena masih harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan dengan pendapat sementara yang telah di utarakan peneliti.

*Uji Parsial (Uji t)*

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan serta menjawab hipotesis yang telah disusun oleh peneliti dalam penelitian ini. Uji statistik mempunyai nilai signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (pvalue) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

t-hitung > t-tabel: maka H0 ditolak dan Ha diterima, hipotesis penelitian diterima

t-hitung < t-tabel: maka H0 diterima dan Ha di tolak, hipotesis penelitian ditolak

**Tabel 10. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		Std. Error	Beta	
(Constant)	.139	.404	2.820	.007
Komitmen Kerja	.004	.120	.004	.975
kepribadian	.737	.136	.762	.000

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut: Pengaruh Komitmen Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) ditolak. Kriteria pengujian uji t pada tabel diatas, diperoleh thitung 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-hitung < t-tabel (0,032 < 2.006) dan nilai signifikan lebih besar dari p-value 0,05 atau 0,975 > 0,05, maka dinyatakan Ho diterima dan H1 ditolak.



Hal ini berarti komitmen kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Pengaruh Kepribadian (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) diterima. Kriteria pengujian uji t pada tabel diatas, diperoleh thitung sebesar 5.442 nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan derajat bebas = 53, maka diperoleh t-tabel sebesar 2.006. Oleh karena itu, hasil nilai t-hitung > t-tabel (5.442 > 2.006) dan nilai signifikan lebih kecil dari *p-value* 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti kepribadian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y)

### Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi ini akan menjelaskan penafsiran dari peneliti atas hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis sesuai, apakah hasil penelitian telah sesuai atau berlawanan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

#### *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 (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”.

#### *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 (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.

### Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar, dapat disimpulkan bahwa: 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. 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.

### Daftar Pustaka

- 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.

- Ghozali. (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.*
- 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.
- 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.