

**PENGARUH SELF-EFFICACY, KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KOSPIN JASA PUSAT PEKALONGAN)**

Vicky Akbar, Zahro, Ari Muhardono<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan  
arimuhardono.unikal@ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara self-efficacy, kepribadian, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan subyek penelitian karyawan tetap Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisa data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : kinerja karyawan, *self-efficacy*, kepribadian, komitmen organisasi, motivasi

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the influence of self-efficacy, personality, organizational commitment, and motivation on employee performance at the Kospin Jasa Pusat Pekalongan. This type of research is a correlational study with research subjects as permanent employees of the Kospin Jasa Pusat Pekalongan. With a total sample of 54 respondents. The type of data used in this study is primary data by collecting data through distributing questionnaires and interviews. Data analysis technique using multiple linear regression test. The results showed that self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance, personality had a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance, and motivation had a positive and significant effect on employee performance.*

**Keyword** : *employee performance, self-efficacy, personality, organizational commitment, motivation*

**PENDAHULUAN**

Dalam mencapai suatu tujuan sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia maupun sumber daya alam yang baik. Sejatinya sumber daya manusia merupakan sebuah kunci penting organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Di era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia kerja semakin sulit dan cepat berubah membuat persaingan antar individu semakin ketat, sehingga sumber daya manusia sebagai salah satu komponen terpenting pada sebuah perusahaan diuntut agar selalu siap menjalankan tanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan. Penyesuaian sumber daya manusia terhadap semua segi bidang yang ada dalam organisasi amat diperlukan agar dapat membangun sumber daya manusia yang lebih loyal terhadap organisasi maupun perusahaan.

Self-efficacy adalah keyakinan setiap individu menilai kemampuannya dalam melakukan suatu kegiatan atau berperilaku. Self-efficacy menurut Alwisol (2004) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Kesadaran karyawan dalam menilai dirinya akan mengubah pola pikir seorang karyawan dalam menerima tugas maupun menjalankan tugas misalnya karyawan yang memiliki self-efficacy yang tinggi akan mampu merubah sesuatu yang ada di sekitarnya yaitu berupa kejadian yang terjadi di sekitarnya ataupun sebaliknya seorang karyawan yang memiliki self-efficacy yang rendah akan menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan sesuatu yang ada di sekitarnya.

Karyawan dapat memiliki Self-efficacy yang tinggi apabila didukung dengan kepribadian yang baik dalam menunjang pola pikiran setiap individu. Kepribadian seorang karyawan berperan penting dalam hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan. Kepribadian sendiri membahas tentang sikap, sifat, dan karakteristik seseorang dalam lingkungan kerjanya. Menurut Kreitner dan Angelo (2001) Kepribadian adalah suatu ciri atau sumber dari pribadi yang menunjukkan suatu karakteristik seseorang dalam berperilaku. Kepribadian sendiri mempengaruhi proses hubungan antara atasan dan bawahan maupun bawahan antar bawahan. Kepribadian dapat berubah sewaktu-waktu sebagaimana setiap individu yang beradaptasi dengan lingkungan begitu juga sebaliknya lingkungan dapat berubah dengan adanya suatu perbedaan pada kepribadian seseorang sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa kepribadian dapat di ubah oleh lingkungan begitu juga lingkungan yang dapat di ubah akibat kepribadian seseorang yang menonjol.

Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari kepribadian seseorang, oleh karena itu membentuk kepribadian yang lebih baik akan mempengaruhi keinginan karyawan berkomitmen dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi merupakan perilaku yang mencerminkan ketiaan karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan adanya komitmen di dalam organisasi kita dapat melihat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat menilai kecenderungan karyawan bertahan dalam sebuah organisasi atau sebaliknya. Menurut Luthans (2006) Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Motivasi kerja seorang karyawan juga mempengaruhi komitmen seseorang dalam bekerja, Motivasi yang baik memberikan semangat serta dorongan dalam kinerja karyawan. Motivasi Kerja merupakan hal yang penting yang dalam mempengaruhi proses kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi semangat karyawan menjadi tinggi karena memiliki landasan dan tujuan dalam bekerja, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih sungguh-sungguh dengan harapan pekerjaannya dapat berhasil dengan baik. Motivasi seseorang dapat dilihat ketika dorongan akan kepuasan kebutuhan hidup yang terpenuhi dan timbulnya kebutuhan hidup yang lebih tinggi ketika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Menurut Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

Koperasi Simpan Pinjam Jasa (Kospin Jasa) merupakan salah satu koperasi yang bergerak dalam usaha pembentukan modal melalui simpanan dan pinjaman dari anggota. Kospin Jasa Pekalongan terletak di Jl. Dr. Cipto No.84 Pekalongan. Aturan serta norma

memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan komitmen para karyawan, sehingga karyawan dapat mematuhi peraturan tersebut. Sanksi yang berlaku pada Kospin jasa pekalongan yaitu bisa berupa potong uang makan ketika terlambat dan jika mangkir atau alfa tanpa keterangan lebih dari 3 hari yaitu mendapatkan SP (Surat Peringatan), jika lebih dari 5 hari akan mendapatkan sanksi berupa pemutusan kontrak kerja. Kospin Jasa selalu memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi agar memotivasi karyawan, ada pemilihan karyawan terbaik pada masing-masing bagian setiap tahunnya, Hal ini bertujuan agar para karyawan memiliki komitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pimpinan kantor Kospin Jasa Pusat Pekalongan menyadari dan memperhatikan kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh beberapa bawahan. Akibat kurangnya self-efficacy pada beberapa karyawan banyak tugas yang tidak tuntas, atau terselesaikan melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Akhirnya pimpinan mulai memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada dalam memotivasi dan mengembangkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya, agar karyawan lebih teliti dan bertanggung jawab. Sehingga dalam proses bekerja karyawan dapat mentuntaskan pekerjaan dan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan efisien, karyawan diberikan pelatihan dan agar dapat berkembang di dalam instansi yang dipimpinnya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti sebelumnya pada tanggal 21 Januari 2022, Fenomena yang ada dikantor Kospin Jasa Pusat Pekalongan dimana dalam menjalankan tugasnya mengalami beberapa permasalahan mengenai self-efficacy, ada beberapa tidak semua karyawan dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan sudah dapat tugas yang jelas sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Hal ini berarti self-efficacy dari beberapa karyawan masih ada yang kurang dan belum sesuai apa yang diharapkan. Kospin Jasa Pusat Pekalongan masih perlu mengoptimalkan kinerja pegawainya dalam mengemban tugas. Karyawan Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan dituntun untuk mampu dan melaksanakan tugas yang diberikan dan dibebankan kepada masing-masing karyawan sehingga dapat mencapai nilai target perusahaan. Hal ini melatar belakangi penelitian tentang pengaruh variabel self-efficacy, kepribadian, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Fenomena seperti Kepribadian karyawan dalam bersosial pun menjadi terganggu karena beberapa karyawan yang ingin menonjol lebih dari yang lain, sehingga menyebabkan adanya kesenjangan antar karyawan. membuat hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis. Kurangnya motivasi pada karyawan membuat turunya proses kinerja karyawan, oleh karena itu karyawan Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan membutuhkan motivasi yang tepat dalam mendorong karyawannya, sehingga terbentuklah karyawan yang berkomitmen serta memiliki self-efficacy tinggi dan juga hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan maupun atasan. Fenomena lain yang terjadi pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan timbul kecemburuan yang mengakibatkan turunya komitmen terhadap organisasi oleh beberapa karyawan, karena dalam pemberian reward terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, dimana pemberian reward tersebut dirasa masih kurang adil dan baik, dimana bisa dilihat dari masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja dan komitmen terhadap karyawan yang merasa tidak

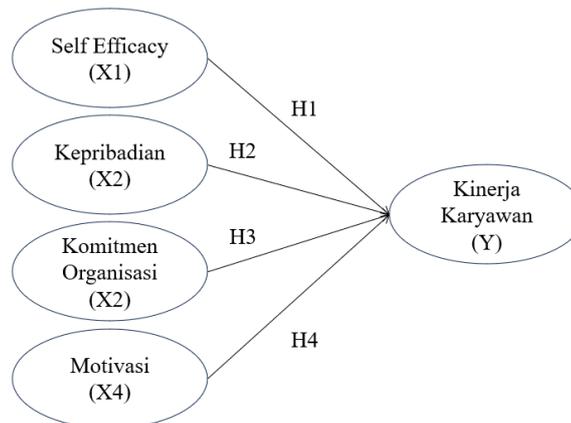
diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi, hal ini juga akan sangat merugikan bagi perusahaan karena akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh elf-Efficacy, Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kospin Jasa Pusat Pekalongan)

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, metode ini melibatkan hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya yang mempengaruhi variabel tersebut, sehingga variabel tidak dapat di manipulasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independent terdiri dari ini Self-Efficacy (x1), Kepribadian (x2), Komitmen Organisasi (x3), dan Motivasi (x4). Sedangkan variabel dependent yaitu suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independen. Dalam penelitian ini variabel Dependen yang digunakan adalah: Kinerja Karyawan (y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kospin Jasa yang berjumlah 115 orang dengan sampel sebanyak 54 orang. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisa data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Model Penelitian dijelaskan seperti gambar 1 berikut



Gambar 2. Model Penelitian

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Hasil Pengujian Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Berdasarkan hasil pengujian validitas, semua item dinyatakan valid, dikarenakan nilai r hitung lebih besar r tabel

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen tersebut sudah cukup dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Self-Efficacy, Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 15. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.02681013
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.060
	Kolmogorov-Smirnov Z	.521
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.949

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* sebesar 0.949. Karena nilai signifikasinya lebih dari 0.05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 16. Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Self Efficacy	.425	2.353
	Kepribadian	.401	2.497
	Komitmen Organisasi	.716	1.398
	Motivasi	.377	2.650

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance untuk semua variabel lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independent) dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 17. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.028	.042		.676	.502
Self Efficacy	-.065	.063	-.221	-1.035	.306
Kepribadian	-.057	.073	-.171	-.777	.441
Komitmen Organisasi	.021	.044	.077	.467	.642
Motivasi	.085	.065	.295	1.302	.199

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: data primer yang diolah 2022

Dari tabel 5.15 diketahui nilai signifikansi variabel Self-Efficacy, Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi lebih dari 0.05. Karena nilai Signifikansi semua variabel bebas lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3. Uji Kesesuaian Model

Tabel 18. Uji kesesuaian Model (Uji F)

		<b>ANOVA<sup>b</sup></b>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.131	4	.033	42.259	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.038	49	.001		
	Total	.170	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5.16 diketahui nilai F hitung sebesar 42.259 dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0.000, karena nilai signifikasinya kurang dari 0.05, maka disimpulkan bahwa model yang dimasukan dalam penelitian ini layak untuk diteliti, atau model fit.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 19. Analisis Regresi Linier Berganda

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.205	.082		-2.511	.015
	Self Efficacy	.316	.123	.267	2.574	.013
	Kepribadian	.337	.142	.255	2.381	.021
	Komitmen Organisasi	.222	.086	.206	2.571	.013
	Motivasi	.378	.127	.328	2.975	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.17 di atas, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -0.250 + 0.316 X_1 + 0.337 X_2 + 0.222 X_3 + 0.378 X_4$$

Darihasil analisis persamaan regresi tersebut dapat diungkapkan sebagai berikut:

- Konstanta menunjukkan angka -0.250 menyatakan apabila variabel Self-efficacy ( $X_1$ ), Kepribadian ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), dan Motivasi ( $X_4$ ), memiliki nilai tetap, maka rata-rata Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar -0.250.
- Koefisien regresi Self-Efficacy ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0.316 Hal ini mempunyai arti jika Self-Efficacy ( $X_1$ ) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

- c. Koefisien regresi Kepribadian (X2) bernilai positif sebesar 0.337 Hal ini mempunyai arti jika Kepribadian (X2) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X3) bernilai positif sebesar 0.222 Hal ini mempunyai arti jika Komitmen Organisasi (X3) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi Motivasi (X4) bernilai positif sebesar 0.378 Hal ini mempunyai arti jika Motivasi (X4) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dari masing-masing variabel diatas seperti pada Tabel 6

Tabel 20. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Lengkap

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Syarat pengujian	Kesimpulan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	2.574	2.010	0.013	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	H1 : Di terima
Kepribadian(X2)	2.381	2.010	0.021	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	H2 : Di terima
Komitmen Organisasi (X3)	2.571	2.010	0.013	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	H3 : Di terima
Motivasi (X4)	2.975	2.010	0.005	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	H4 : Di terima

Sumber : data primer yang diolah 2022

**HASIL PEMBAHASAN**

**Pengaruh Self-Efficacy (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Self-Efficacy merupakan hal yang penting, karena mempengaruhi keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya pada berbagai situasi, serta mampu menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Baron dan Byrne (2004) Individu yang memiliki self-efficacy yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, Sedangkan Individu dengan self-efficacy yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> variabel Self-Efficacy (X1) sebesar 2.574 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013. Karena nilai uji t<sub>hitung</sub> lebih dari t<sub>tabel</sub> 2.010 (2.574>2.010) maka dapat disimpulkan bahwa Self-Efficacy (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2019) menyatakan Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Erawati & Wahyono, 2019) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut (Ardi et al., 2017) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa dalam melaksanakan tugas membutuhkan keyakinan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan

terkadang kurangnya rasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri menimbulkan rasa ketidakpercayaan diri, sehingga pekerjaan yang dilakukakan terkadang tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Hal ini juga didukung berdasarkan fenomena yang ada di Kospin Jasa Pusat Pekalongan seluruh karyawan sebenarnya memiliki self-efficacy yang tinggi, namun kasusnya masih ada beberapa karyawan yang masih ragu-ragu dalam mengerjakan tugas pokok fungsinya, sehingga waktu kerja yang diberikan kurang bisa maksimal.

### **Pengaruh Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Hanggraeni (2011) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah gambaran diri seseorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa, dan berinteraksi dengan orang lain

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diketahui bahwa nilai  $t$  hitung variabel Kepribadian (X2) sebesar 2.381 dengan nilai signifikansi sebesar 0.021. Karena nilai uji  $t$  hitung lebih dari  $t$  tabel 2.010 ( $2.381 > 2.010$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa  $H_2$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiermaningsih (2017) menyatakan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Octavia, 2020) Kepribadian berpengaruh positif signifikan dan terhadap kinerja karyawan dan Menurut (Sari et al., 2020) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepribadian di dapat melalui pengalaman dari keterbukaanya terhadap hal – hal yang baru, kepribadian juga terbentuk melalui kombinasi antara individu yang menyesuaikan pada lingkungan itu sendiri, sehingga terjadi adaptasi dimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lainnya, yang mana terkadang individu tidak dapat menyesuaikan keterbukaanya terhadap individu lain. Hal ini juga didukung berdasarkan fenomena yang ada di Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan pada dasarnya sudah sangat baik, namun beberapa karyawan yang ingin menonjol lebih dari yang lain menyebabkan adanya kesenjangan antar karyawan, sehingga menjadikan hubungan antara karyawan menjadi kurang harmonis

### **Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Griffin (2009) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Dengan kata lain Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diketahui bahwa nilai  $t$  hitung variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 2.571 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013. Karena nilai uji  $t$  hitung lebih dari  $t$  tabel 2.010 ( $2.571 > 2.010$ ) maka dapat disimpulkan bahwa

Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa H3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2019) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ningsih et al., (2019) komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, dan menurut (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa Komitmen organisasi yang ada di Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan sedikit menurun karena adanya beberapa kecemburuan sosial antar karyawan dikarenakan reward yang dirasakan kurang adil dan tidak tepat sasaran. Semakin tinggi keterikatan karyawan karena pertimbangan untung rugi, maka karyawan tersebut tidak dapat diharapkan untuk membantu penyelesaian tugas rekan kerja dan atasan

### **Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Rivai (2011) Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian maka meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja dapat memberikan peningkatan yang berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial diketahui bahwa nilai t hitung variabel Motivasi (X4) sebesar 2.975 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005. Karena nilai uji t hitung lebih dari t tabel 2.010 ( $2.975 > 2.010$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa H4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan Prasetyo (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan menurut (Hanafi & Yohana, 2017) motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa Motivasi yang diberikan oleh pimpinan Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan sudah sangat bagus karena arahan yang disampaikan oleh pimpinan mampu meminimalisir kesalahan kerja dan memberikan semangat pada karyawan.

Variabel yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa di atas didapatkan hasil dan nilai pada variabel Motivasi yaitu sebesar  $t_{hitung} 2.975$  yang memiliki nilai lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel paling berpengaruh dominan adalah Motivasi (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan terlihat bahwa diantara Self-Efficacy, Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Motivasi yang menjadi tolak ukur pertama, adalah Motivasi yang diberikan, Karena motivasi dari atasan maupun rekan mampu memicu semangat, serta dorongan untuk menjadi individu yang lebih baik, sehingga individu

tersebut memiliki tujuan dalam bekerja, Oleh karena itu Motivasilah yang menjadi Variabel yang sangat berpengaruh pada kinerja Karyawan Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan mengenai Empat variabel, pengaruh Self-Efficacy, Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kospin Jasa Pusat Kota Pekalongan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung variabel Self Efficacy (X1) sebesar 2.574 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013, sehingga variabel Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Self-efficacy seseorang maka akan semakin baik pula kinerjanya dalam bekerja.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung variabel Kepribadian (X2) sebesar 2.381 dengan nilai signifikansi sebesar 0.021, sehingga variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik kepribadian seseorang, maka akan semakin baik pula hubungan sosial antar karyawan dan kinerja yang dilakukan.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 2.571 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013, sehingga variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, maka akan semakin baik pula kemauan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan tersebut ikut meningkat.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung variabel Motivasi (X4) sebesar 2.975 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005, sehingga variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka semakin berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggi Wira, I., & Gede Supartha, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja. *None*, 5(6), 254-207.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Devid, W. . R., Rosalina, A. . K., & Hendra, T. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2848–2857. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21167>
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.

- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.32>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Iii, B. A. B., & Penelitian, A. M. (2016). pengaruh sikap berbahasa indonesia terhadap kemampuan berbicara akademik pada mahasiswa fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas galuh ciamis.
- Khalifah, S. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta.126(1), 1–7.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Ningsih, D. T. R. I., Akuntansi, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2019). KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kabupaten Boyolali Jawa Tengah ).
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.
- Nurlaela. (2019). Karyawan Pt . Hadji Kalla Cabang Bulukumba : Pendekatan Big Five Personality. Skripsi, 5.
- Octavia, N. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2), 105–112.
- Prasetyo, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. 3(2), 176–184.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Rozalia, N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), 86280.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. 137–145.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>