

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)**

CABANG PABAENG-BAENG MAKASSAR

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

MARLIAN CHRISTINIA CLARIAT SUMANTI

11160104

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2020

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Oleh:

Marlian Christinia Clariat Sumanti

11160104

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marlian Christinia Clariat Sumanti
NIM : 11160104
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG PABAENG-BAENG MAKASSAR”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 15 Januari 2021

Yang menyatakan



(Marlian C. C. Sumanti)
NIM.11160104

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG PABAENG-BAENG MAKASSAR**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MARLIAN CHRISTINIA CLARIAT SUMANTI

11160104

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
sarjana Manajemen pada tanggal 13 Januari 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, M.T.

(Ketua Tim/Dosen Penguji)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Penguji)

3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Yogyakarta, 15 Januari 2021

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran M.Si

Ketua Program Studi



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan sesungguhnya skripsi dengan judul:

**Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 18 Desember 2020



Marlian Christinia C. Sumanti

HALAMAN MOTTO

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.

(Filipi 4:13)

Kita tahu sekarang, bahwa Allah turut bekerja dalam segala sesuatu untuk mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia, yaitu bagi mereka yang terpanggil sesuai dengan rencana Allah.

(Roma 8:28)

janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.

(Yesaya 41:10)

“Tidak masalah seberapa lambat kau berjalan asalkan kau tidak berhenti” -
Confucius

HALAMAN PERSEMBAHAN

skripsi ini penulis persembahkan dengan bangga dan penuh rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaan-Nya segala macam kesulitan dan hambatan yang sempat dialami dalam pengerjaan hingga penyelesaian proses pembuatan skripsi ini dapat dilalui dengan baik.
2. Orang tua penulis, Lusie M Sumanti dan Ferdinan Sumanti, S.H dan juga Ni Made Sukanti yang telah memberikan dukuanan moril maupun materi serta kakak dan adik penulis Paul Dias Lodam Sumanti, Arijan Benyamin Rudolf Sumanti dan Dian Adhesive Fourtunatte Sumanti yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
3. Dosen pembimbing penulis, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si yang selama ini dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu untuk menuntun dan mengarahkan penulis, serta memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama kuliah.
5. Kakak-kakak angkat penulis: Indri Astuti, Julianti, Hendriette Huwae, Ivan Octovan, dan Kadek ida yang sudah memberikan support kepada penulis.
6. Inggriani Cuarsya, S.H, Angel Novita Sari, S.E. dan Giovanni salampessy yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk menemani dan memberikan ilmu kepada penulis serta memberikan motivasi kepada penulis.
7. Teman-teman yang tidak freak dan fake: Gio, Kiki, dan Vega yang selalu menyemangati dan memberi motivasi untuk penulis.
8. Senior-senior yang sudah banyak membantu, memberikan semangat dan meluangkan waktu untuk menjadi pendengar yang baik: Gino david allositandi S.M, Irene Meisty, Christy dan Julio.
9. Sahabat seperjuanganku dari awal kuliah sampai selesai: Erliza Augustine, Yuyun Alvionita Pabisa, dan Nila Riskiana yang selalu mendukung, menghibur dan memberikan motivasi kepada penulis dalam suka maupun duka.
10. Teman rasa saudara Topo's Group dan Konco Kenthel.
11. Partner dari awal perkuliahan DOG (Daughter Of God): Viona, Ruth, Chindy, Rasid, Adi, Natbung, Aryo, Hana, Yuyun dan Erliza.
12. Teman-teman dari SMA yang sudah memberikan semangat, support dan doa serta berbagi keluh kesah: Inggi, Pute, Carol, Angel dan Ricky (Always Hungry)
13. Tim hayuk meluncurku: Bagas, Mega, Jeje, Markus, Musyadi dan Timo yang selalu mendukung dan menghibur serta memberikan semangat kepada penulis dalam suka maupun duka.

14. Teman-teman KKN dan bermain saya: Wanti, Bagas, Dinda, Dita, Jo, Galang, Faby, Niko, Dika, Aji, dan Simon yang selalu menghibur dan mendukung saya.
15. Partner di kelas manajemen SDM: Melati, Christy, Resi, Devhina dan Denis yang selalu mendukung, menghibur dan memberikan semangat kepada penulis dalam suka maupun duka.

©UKPDN

Kata Pengantar

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas penyertaan dan campur tangannya sehingga penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dapat selesai. Dan juga tujuan penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ambar Kusuma Astuti, selaku dosen. Pembimbing Skripsi saya yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu, semangat, dukungan, doa dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan dan juga para staff yang membantu dalam administrasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta 16 Desember 2020



Marlian Christinia C. Sumanti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	4
1.3 TUJUAN PENELITIAN	5

1.4	MANFAAT PENELITIAN	5
1.5	BATASAN MASALAH	6
BAB II		8
LANDASAN TEORI		8
2.1	MOTIVASI	8
2.2	KOMITMEN ORGANISASIONAL.....	13
2.3	KINERJA KARYAWAN	15
2.4	Penelitian Terdahulu	18
2.5	Model Penelitian	23
2.6	Pengembangan Hipotesis.....	24
2.6.1	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.....	24
2.6.2	Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	25
2.7	Gambaran Umum Perusahaan	26
2.7.1	Sejarah.....	26
2.7.2	Visi.....	27
2.7.3	Misi	27
2.7.4	Struktur organisasi	27
BAB III		28
METODE PENELITIAN		28
3.1	Desain Penelitian.....	28
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian	28
3.3	Variabel Penelitian	28

3.3.1 Variabel Independen	29
3.3.2 Variabel Dependen.....	29
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1 Metode Wawancara (Interview)	32
3.5.2 Metode Angket (Kuesioner)	32
3.6 Sumber Data.....	33
3.6.1 Data Primer	33
3.6.2 Data Sekunder	34
3.7 Pengujian Instrumen	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Realibilitas	35
3.8 Metode Analisis Data	35
3.8.1 Analisis Deskriptif	35
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.8.3 Uji Hipotesis.....	36
BAB IV	38
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Deskripsi Obek Penelitian.....	38
4.1.1 Umur Responden.....	38
4.1.2 Jenis Kelamin	39
4.1.3 Pendidikan Terakhir.....	40
4.1.4 Masa Kerja.....	40

4.2 Uji Instrumen.....	41
4.2.1 Uji Validitas.....	41
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.3 Uji Hipotesis.....	46
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
4.3.2 Uji Parsial (Uji t).....	47
4.3.3 Uji Signifikansi secara Simultan (Uji f).....	48
4.3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	50
BAB V.....	52
KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	53
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN 1.....	57
LAMPIRAN 2.....	65
LAMPIRAN 3.....	66
LAMPIRAN 4.....	70
LAMPIRAN 5.....	76

LAMPIRAN 6	77
LAMPIRAN 7	78
LAMPIRAN 8	79
LAMPIRAN 9	80
LAMPIRAN 10	81

©UKPDW

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3 1 Variabel Independen dan Dependen.....	29
Tabel 4 1 Umur	38
Tabel 4 2 Gender	39
Tabel 4 3 Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4 4 Masa Kerja	40
Tabel 4 5 Uji Validitas X1	42
Tabel 4 6 Uji Validitas X2	43
Tabel 4 7 Uji Validitas Y	44
Tabel 4 8 Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4 9 Analisis Regresi Liear Berganda dan Uji t.....	47
Tabel 4 10 Uji f	49
Tabel 4 11 Uji R^2	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	27

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuesioner	57
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	65
Lampiran 3 Rekapitulasi Data Penelitian Variabel	66
Lampiran 4 Validitas dan Realibilitas	70
Lampiran 5 Lampiran Kartu Bimbingan Skripsi.....	76
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran 7 Surat Balasan Izin Penelitian	78

©UKDW

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG PABAENG-BAENG MAKASSAR**

Marlian Christinia Clariat Sumanti

Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 5-25, Kotabaru, Kec. Gondokusuman, Kota
Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55224

Email: Marlian.Christy@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan kinerja seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan di tentukan oleh beberapa faktor seperti motivasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cab. Pabaeng-baeng, Makassar. Populasi penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cab. Pabaeng-baeng, Makassar. Demikian diketahui adanya pengaruh signifikan tersebut sehingga penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk mengolah SDM di PT. Pegadaian (Persero) Cab. Pabaeng-baeng, Makassar.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT.
PEGADAIAN (PERSERO) OF PABAENG-BAENG
MAKASSAR BRANCH**

Marlian Christinia Clariat Sumanti

Duta Wacana Christian University Management Study Program
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 5-25, Kotabaru, Kec. Gondokusuman, Kota
Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55224

Email: Marlian.Christy@gmail.com

ABSTRACT

The success of an employee's performance in a field of work is determined by several factors such as motivation and organizational commitment. This study aims to analyze the influence of motivation and organizational commitment on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Branch of Pabaeng-baeng, Makassar. The population of this research is 45 employees. This study uses multiple linear regression analysis techniques.

The results of this study indicate that motivation affects employee performance partially, but organizational commitment does not affect employee performance. Motivation and organizational commitment simultaneously affect the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Branch of Pabaeng-baeng, Makassar. Thus it is known that there is a significant influence so this research can be used as a reference for companies to process human resources at PT. Pegadaian (Persero) Branch of Pabaeng-baeng, Makassar.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu faktor utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2006:10), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut penjelasan Mary Parker Follett, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti suatu seni yang dilakukan dengan tujuan organisasi / perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain dalam melaksanakan berbagai kegiatan/pekerjaan yang dibutuhkan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentu saja melibatkan banyak tenaga kerja. Perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat menunjang keberhasilan untuk mencapai target perusahaan. Pada era globalisasi ini, perusahaan tentu saja membutuhkan tenaga-tenaga ahli. Sumber daya manusia bersama-sama dengan teknologi dianggap sebagai keunggulan kompetitif untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli dalam menghadapi perkembangan yang ada, agar semua tujuan perusahaan terpenuhi ada beberapa hal yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti motivasi.

Menurut Robins (2003) motivasi merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada 3 (tiga) dimensi motivasi. Setiap organisasi mengharapan kinerja dan juga karyawan yang berkualitas, maka dibutuhkan suatu dorongan yang kuat berupa motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain motivasi, adanya komitmen karyawan terhadap organisasi pun berperan terhadap kinerja dari karyawan. Karena dengan adanya keterlibatan karyawan yang memiliki motivasi dan juga komitmen yang baik, maka tingkat produktivitas karyawan pun lebih tinggi dan juga terus meningkat dan akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja, motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan kinerja merupakan penggabungan dari motivasi, komitmen dan kemampuan dalam diri sendiri. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Hal ini ditunjukkan dengan kehadiran karyawan dan rasa ingin melakukan perubahan kerja. Dari hal itu dapat dilihat keinginan atau motivasi dari karyawan yang ditunjukkan dengan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Menurut Hersey and Blanchard (1993), kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, adapun keterampilan seseorang masih tidak cukup efektif untuk mengerjakan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan cara mengerjakannya.

Di Indonesia proses transaksi umumnya menggunakan barang dan juga uang. Transaksi merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh individu atau organisasi dan dapat menimbulkan perubahan terhadap harta atau keuangan yang dimiliki, baik itu bertambah ataupun berkurang. Aktivitas transaksi tersebut misalnya membeli, menjual, membayar gaji pegawai, dan membayar berbagai jenis biaya lainnya. Menurut Slamet Wiyono (2005:12), transaksi adalah suatu kejadian ekonomi/ keuangan yang melibatkan setidaknya dua pihak, dimana kedua belah pihak tersebut saling melakukan pertukaran, melibatkan diri dalam perserikatan

usaha, pinjam-meminjam, dan lainnya atas dasar keinginan masing-masing atau atas dasar ketetapan hukum yang berlaku.

Dalam hal ini, keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi yang menangani transaksi simpan pinjam dalam menarik konsumen dan mempertahankan eksistensi tidak terlepas dari keterlibatan karyawan. Mereka harus tetap mengikuti perkembangan yang ada dan juga mengetahui keadaan dan kebutuhan pasar. Kinerja para karyawan sangatlah berpengaruh agar dapat mencapai tujuan dan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Lembaga yang pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746 pada saat pemerintahan Belanda (VOC) yaitu Bank Van Leening. Bank Van Leening merupakan lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Tetapi pada saat Inggris mengambil alih kekuasaan Belanda atas Indonesia, Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan dan masyarakat diberi keluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari pemerintah daerah setempat (*liecentie stelsel*). Namun, metode tersebut berdampak buruk bagi pemegang lisensi dalam menjalankan praktik rentenir atau lintah darat karena pemerintah yang berkuasa (Inggris) merasa kurang diuntungkan. Oleh karena itu metode "*liecentie stelsel*" diganti menjadi "*pacth stelsel*" yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah daerah.

Ketika Belanda kembali menguasai Indonesia, *Pacth Stelsel* tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama. Pemerintah Hindia Belanda menerapkan apa yang disebut dengan "*cultuur stelsel*", dimana dalam kajian tentang pegadaian saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah, agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa

usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah. Pada tanggal 1 April 1901 didirikan pegadaian negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat. Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Pegadaian merupakan satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai, seperti dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1150. Pegadaian juga merupakan lembaga keuangan bukan bank (LKBB), yang dimana kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali pada masyarakat.

Dari kegiatan utama pegadaian tersebut, maka semakin banyak SDM yang mereka pekerjakan untuk melaksanakan kegiatan utama lembaga, dan dimana bagian manaemen dalam perusahaan tersebut disibukkan dalam perekrutan dan juga pelatihan karyawan baru. Dalam mempertahankan eksistensi perusahaan, para pimpinan dihadapkan pada upaya pengembangan karyawan yang berkualitas yang mampu mengelola perusahaan dengan baik. Untuk mencapai hal itu maka karyawan harus didasari dengan adanya motivasi dan komitmen yang baik.

Berdasarkan ulasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian terhadap PT. Pegadaian (Persero) sehingga dapat mengetahui dan menelaskan

“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PABAENG-BAENG MAKASSAR.”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Atas dasar uraian latar belakang diatas, perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng Makassar?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng Makassar?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng Makassar.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

- Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- Bagi Peneliti
Sebagai alat mempraktekan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
- Bagi Universitas Kristen Duta Wacana.
Hasil peneliti ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

1.5 BATASAN MASALAH

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dan dalam penelitian ini indikator pengukuran variabel didasarkan pada Teori Motivasi Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Fisiologis.
2. Rasa aman.
3. Sosial.
4. Penghargaan.
5. Aktualisasi diri.

2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap loyal atau setia terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dimensi komitmen yang dipakai dalam penelitian yaitu di dasarkan pada pendapat Allan dan Meyer (1991) dalam Fuad Mas'ud (2004) yaitu:

- (1) Affective Commitment.
- (2) Continuance Commitment.
- (3) Normative Commitment.

3. Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan, Melayu S.P (2005) dalam Yani (2012) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Maka dimensi kinerja karyawan dalam penelitian ini indicator pengukurannya didasarkan pada Melayu Hasibuan dalam Yani (2012) yaitu:

1. Prestasi kerja.
2. Kedisiplinan.
3. Kerja sama.
4. Keterampilan.
5. Tanggung jawab.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Di Kantor Cabang Pegadaian (Persero) di Jl. Pabaeng-baeng.

5. Responden

Responden yang dibutuhkan adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng Makassar.

6. Waktu penelitian

Akan dilaksanakan penelitian pada bulan Agustus 2020.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan variabel motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng Makassar, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan dari data responden pada pengelompokan data yang dilakukan kepada 45 responden, berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah perempuan dengan jumlah 26 orang sedangkan laki-laki berjumlah 19 orang. Untuk rentang usia yang paling mendominasi adalah 20-30 tahun dengan jumlah 24 orang. Untuk masa kerja yang mendominasi adalah < 1 tahun dengan jumlah 13 orang, dan untuk pendidikan terakhir yang paling mendominasi yaitu S1 dengan jumlah 31 orang.

- b) Hasil pengujian variabel menunjukkan

bahwa: ➤ Uji parsial

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-baeng Makassar, dengan nilai 0.000 yang dimana $\alpha < 0,05$ hal ini memiliki makna bahwa hipotesis diterima yang dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi berupa gaji masih merupakan daya tarik utama yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0.909 yang dimana $\alpha > 0,05$ berarti

hipotesis ditolak. Hal ini disebabkan karena mengingat profil karyawan yang dominan bekerja <1 tahun. Menurut informasi yang didapat oleh penulis dari hasil wawancara langsung dengan kepala pimpinan cabang, bahwa PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng Makassar memiliki beberapa karyawan baru bekerja dengan mereka dan juga mereka memiliki karyawan magang. Hal ini menjadi tugas bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan loyalitas para karyawan baru dan magang untuk perusahaan. Selain itu juga tidak menutup kemungkinan ada variabel lain selain variabel yang di teliti oleh penulis yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

➤ Uji simultan:

Dari penjabaran yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,000 yang maka nilai probabilitas ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 hal ini menunjukkan variabel motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Pabaeng-baeng Makassar, karena motivasi dan komitmen merupakan hal terpenting dalam hidup setiap orang dalam mencapai target atau sesuatu yang diinginkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan harus tetap memberikan motivasi karyawan agar semangat kerja mereka semakin meningkat. Beberapa contoh yang dapat dilakukan yaitu memberikan apresiasi kepada karyawan yang berusaha dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Memberikan pelatihan terhadap karyawan agar ketika terdapat masalah dalam perusahaan mereka semua bisa menanganinya. Untuk komitmen, perusahaan sebaiknya membantu karyawan untuk menumbuhkan semangat dan rasa kekeluargaan dan tim. Perusahaan

harus lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, baik kegiatan di dalam maupun di luar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja. Misalnya dengan cara membuat acara atau kegiatan diluar pekerjaan dan kantor, seperti melaksanakan rekreasi bersama, outbond, dan juga praktek team work.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti melakukan penelitian di masa pandemik (Covid'19) sehingga harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapat jawaban persetujuan dari perusahaan.
2. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat dari ketidak cocokan masalah yang ada dalam latar belakang dengan hasil penelitian. Ketidak cocokan tersebut dikarenakan jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah sangat setuju, sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias.
3. Tingkat kesibukan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu untuk menjawab beberapa pernyataan yang disediakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hani, H. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, T. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- L, D. E. (2014). Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan BPR Di Tanjungpinang.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Muhyadin, F. H. (2019, Februari 28). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- P, O. A., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014, Januari 2). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 7.
- R, W. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Airlangga.
- Rajagukguk, P. (2016, April 1). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT. Challenger Tangerang). *Ecodemica*, IV.
- Robbin, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- Rohman, A. (2015, November 27). Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara.
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Surwadi, J. U. (2011). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Analisis Manajemen, 1*.
- Tobing, D. S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.