

EKONOMIKA

VOLUME 18 NOMOR 01, APRIL 2025

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAI OKU SELATAN

Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona

SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU)

Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA

Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina

PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023

Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan

FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA

Ervin Mardalena dan Noviansyah

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja)

Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda

STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII

Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>





JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 18 Nomor 01, April 2025

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

	HAL.
1. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAJI OKU SELATAN <i>Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona</i>	01 – 18
2. SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU) <i>Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i</i>	19 – 32
3. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA <i>Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina</i>	33 – 52
4. PENGARUH <i>GROSS PROFIT MARGIN</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023 <i>Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan</i>	53 – 65
5. FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA <i>Ervin Mardalena dan Noviansyah.....</i>	66 – 77
6. PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada <i>Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja</i>) <i>Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda.....</i>	78 – 94
7. STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII <i>Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni</i>	95 – 110



FAKTOR – FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA

Ervin Mardalena¹, dan Noviansyah²

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Baturaja

Email: Vivinmardalena512@gmail.com

KEYWORDS:

Personality, Interpersonal Communication, Organizational Commitment

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of personality and interpersonal communication on organizational commitment of employees of Bank Sumsel Babel Muaradua Branch. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of the partial analysis, there was a significant influence of personality on the organizational commitment of the employees of Bank Sumsel Babel Muaradua Branch with a *t* value of 4.757. Variables and interpersonal communication had no significant influence on organizational commitment of employees of Bank Sumsel Babel Muaradua Branch with a *t* value of 0.725. Simultaneously, it was found that there was an influence of personality and interpersonal communication on the organizational commitment of the employees of Bank Sumsel Babel Muaradua Branch. The coefficient of determination (*R*²) obtained was 0.518. This showed that the contribution of personality and interpersonal communication influenced on organizational commitment was 51.8% while the remaining 48.2% was influenced by other variables not mentioned in this study such as leadership style, trust in leaders, organizational culture.*

PENDAHULUAN

Kepribadian menurut Andreyana (2015:81) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen ini akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan perilaku yang baku, atau berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang dihadapi, sehingga menjadi ciri khas pribadinya. Selain memperhatikan faktor kepribadian perusahaan juga perlu memperhatikan komunikasi apa lagi komunikasi

interpesonal karena dengan komunikasi yang lancar dapat menyampaikan segala keterbukaan agar tidak ada hambatan dalam proses penyampaian dan penerimaan informasi dan tidak ada kesalahpahaman antara sesama pegawai dan nasabah.

Seperti yang dikemukakan oleh (Suranto,2015). Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau kelompok yang aktif dan interaktif dan dapat dilaksanakan langsung dengan cara verbal tanpa melalui perantara lain. Yusuf dan Syarif (2017:27) Komitmen Organisasional adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Untuk meningkatkan Komitmen Pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua, tidak hanya dibutuhkan Kepribadian dan Komunikasi Interpesonal saja dibutuhkan juga sebuah komitmen organisasi untuk meningkatkan kualitas dalam pekerjaan. Hal itu karena komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya.

Dalam menjalani kegiatannya pegawai haruslah penuh semangat, komunikatif, trampil dan terpercaya agar organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam menghadapi sifat sesama pegawai yang tidak menentu, hal ini menjadikan Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua harus tetap ramah. Hal tersebut tentunya berpengaruh pula dalam kemampuan memenuhi kebutuhan nasabah seperti menabung, membuat buku tabungan maupun meminjam uang. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah Komitmen Organisasi. Beberapa faktor yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi, diantaranya adalah Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal.

Berdasarkan hasil observasi awal dilakukan oleh peneliti, terhadap pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua terdapat permasalahan yang ditemui diantaranya Kepribadian yakni tidak adanya keterbukaan yang terjadi pada lingkungan kerja masih kurang baik, pegawai yang masih kurang peduli pada lingkungan sekitar yang ditunjukkan sikap kurang ramah dan tidak terbuka terhadap sesama pegawai. Sehingga kurang terjalin sikap solidaritas dan hubungan keakraban, terutama ketika memiliki *problem* terhadap pekerjaan yang membuat pegawai tidak bisa *sharing* dengan

sesama lingkungan kerja mengenai permasalahan yang berkaitan dengan nasabah karena masing-masing pegawai tertutup kepribadiannya sehingga susah diajak *sharing* atau berbagi dalam menyelesaikan masalahnya.

Seharusnya dengan adanya keterbukaan dapat membagi perasaan dan informasi dengan orang lain, dengan begitu komitmen antar sesama pegawai dan perusahaan terjalin dengan baik. Selain itu pegawai juga kurang mengendalikan stabilitas emosional seperti mudah tersinggung, sensitif, tegang, dan mudah cemas. Hal ini terjadi karena adanya ketidakcocokan antara kepribadian yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan, ketidakcocokan dapat terjadi ketika pegawai merasa bahwa rekan-rekan kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman akibatnya kurang komitmen di dalam berkerja. Persoalan ketiga dalam kepribadian yang dimiliki pegawai dalam melayani nasabah kurang ramah dalam melayani nasabah, apa lagi ketika nasabah banyak bertanya mengenai pinjaman pada Bank Sumsel dimana seharusnya pegawai bank memiliki pelayanan yang ramah dan memuskan tetapi pada kenyataannya pegawai malah berikap kurang ramah, sehingga membuat nasabah komplain yang mengakibatkan komitmen organisasi menjadi kurang baik.

Komunikasi Interpersonal berjalan kurang baik seperti arus pesan dua arah yang tidak terjalin dengan baik seperti masing-masing pegawai merasa lebih baik sendiri, sehingga komunikasi tidak terjalin dengan baik masing-masing pegawai tidak mau menerima masukan dari pihak satu sama lain, sehingga komitmen dalam berorganisasi kurang baik. Kemudian komunikasi *nonformal* memiliki hambatan komunikasi dari atasan kepada bawahan, semakin panjang garis komunikasi ke bawah, semakin besar peluang terjadinya *distorsi* pesan. Hal ini menyebabkan informasi yang ingin disampaikan kepada atasan melalui pegawai kurang dan salah tafsir karena tidak adanya peluang untuk memberikan umpan balik secara langsung, kurangnya kontak langsung dengan atasan dapat menjadi sumber permasalahan yang membuat komitmen pada Organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:10) adalah Seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian Kepribadian

Menurut Pangastuti (2018:89) kepribadian adalah refleksi diri seseorang yang terbentuk karena pengaruh sosial dalam kehidupan sehari-hari. Faktor keturunan dan faktor lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan bersosialisasi adalah salah satu pembentuk kepribadian seseorang. Kepribadian adalah cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *emotional*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (*management*) waktunya”.

Indikator Kepribadian

Menurut Ivancevich (2016:95) indikator yang dijadikan untuk mengukur kepribadian adalah sebagai berikut:

- a. *Extroversion* (keterbukaan dengan lingkungan sosial dan fisik) sering juga disebut *surgency*
- b. *Emotional Instability* (stabilitas emosional)
- c. *Agreeableness* (kesetujuan)
- d. *Conscientiousness* (pengaturan diri) disebut juga *lack impulsivity*
- e. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman)

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Hardjana (dikutip di Suranto Aw 2014:4) mengatakan, komunikasi Interpersonal adalah interaksi tata muka antar dua atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.

Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (2015:14) Komunikasi interpersonal, merupakan jenis komunikasi yang frekuensinya terjadinya cukup tinggi dalam kehidupan sehari-hari, baik secara verbal maupun non verbal adapun indikatornya sebagai berikut:

- a. Arus pesan dua arah, komunikasi interpersonal menempatkan sumber pesan dan penerima dalam posisi sejajar.
- b. Suasana *nonformal*.
- c. Umpan balik segera.
- d. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat.
- e. Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal.

Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (dikutip di Samsuddin 2020:62) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu "*Organizational commitments is the collection of feeling and beliefs that people have about their organization as a whole*".

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robins dan Jugde (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017 : 32) dimensi yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi adalah :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commiment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Contimuanace Commitment*)
- c. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian membahas tentang Kepribadian Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Komitmen Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Kuncoro (2015:157) data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu.

Sedangkan penelitian ini menggunakan populasi. Menurut (Sugiyono,2019:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Bank Sumsel Babel Cabang Muaraduaitu sebanyak 52 pegawai, (Sumber:Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua). Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menurut Arikunto (2016:112), apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sunarto (2016:108) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y : variabel terikat
- X_1 : variabel bebas X1
- X_2 : variabel bebas X2
- a : nilai Konstanta
- b_1, b_2 : koefisien regresi
- e : error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangann
Kepribadian (X1)			
Pertanyaan 1	0.489	0.273	Valid
Pertanyaan 2	0.403	0.273	Valid
Pertanyaan 3	0.393	0.273	Valid
Pertanyaan 4	0.615	0.273	Valid
Pertanyaan 5	0.470	0.273	Valid
Pertanyaan 6	0.738	0.273	Valid
Pertanyaan 7	0.675	0.273	Valid

Pertanyaan 8	0.611	0.273	Valid
Pertanyaan 9	0.735	0.273	Valid
Pertanyaan 10	0.643	0.273	Valid
Pertanyaan 11	0.750	0.273	Valid
Pertanyaan 12	0.404	0.273	Valid
Pertanyaan 13	0.750	0.273	Valid
Pertanyaan 14	0.723	0.273	Valid
Pertanyaan 15	0.481	0.273	Valid
Komunikasi Interpersonal (X₂)			
Pertanyaan 1	0.453	0.273	Valid
Pertanyaan 2	0.653	0.273	Valid
Pertanyaan 3	0.532	0.273	Valid
Pertanyaan 4	0.594	0.273	Valid
Pertanyaan 5	0.511	0.273	Valid
Pertanyaan 6	0.653	0.273	Valid
Pertanyaan 7	0.363	0.273	Valid
Pertanyaan 8	0.580	0.273	Valid
Pertanyaan 9	0.709	0.273	Valid
Pertanyaan 10	0.551	0.273	Valid
Pertanyaan 11	0.653	0.273	Valid
Pertanyaan 12	0.519	0.273	Valid
Pertanyaan 13	0.601	0.273	Valid
Pertanyaan 14	0.666	0.273	Valid
Pertanyaan 15	0.607	0.273	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
Pertanyaan 1	0.591	0.273	Valid
Pertanyaan 2	0.556	0.273	Valid
Pertanyaan 3	0.292	0.273	Valid
Pertanyaan 4	0.451	0.273	Valid
Pertanyaan 5	0.645	0.273	Valid
Pertanyaan 6	0.281	0.273	Valid
Pertanyaan 7	0.361	0.273	Valid
Pertanyaan 8	0.647	0.273	Valid
Pertanyaan 9	0.512	0.273	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang di cari pada signifikan $\alpha = 0.05 : n - 2 = 50$ didapatkan r tabel adalah 0,273 di ketahui bahwa nilai koefisien korelasi r -hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	Keterangan
Kepribadian (X ₁)	0.899	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X ₂)	0.896	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.793	Reliabel

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa koefisien Alpha kepribadian sebesar 0.899, koefisien Alpha komunikasi interpersonal sebesar 0.896 dan koefisien Alpha komitmen organisasi sebesar 0.793. di ketahui bahwa setiap nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner adalah realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Kepribadian (X₁) sebesar 3.044, Komunikasi Interpersonal (X₂) sebesar 3.044 dan nilai *tolerance* Kepribadian (X₁) sebesar 0.328, Komunikasi Interpersonal (X₂) sebesar 0.328. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi. Uji Heteroskedastisitas dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.259	3.249		5.312	0.000
Kepribadian	0.404	0.087	0.806	4.646	0.000
Komunikasi Interpersonal	-0.056	0.087	-0.112	-0.644	0.523
F = 33.061					0.000
R ² = 0.557					

Sumber : Data Primer (Diolah)

$$Y = 17.259 + 0.404X_1 - 0.056X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh konstanta sebesar 17,259. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepribadian (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) berada pada nilai nol, maka nilai Komitmen Organisasi (Y) diperkirakan sebesar 17,259. Selanjutnya, koefisien regresi variabel Kepribadian (X1) sebesar 0,404 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepribadian, dengan asumsi variabel Komunikasi Interpersonal tetap, akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,404 satuan. Sementara itu, koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal (X2) bernilai negatif sebesar -0,056. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi Interpersonal, dengan asumsi Kepribadian tetap, justru akan menurunkan Komitmen Organisasi sebesar 0,056 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh negatif terhadapnya.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Berdasarkan table 3 t-hitung (4.646) > t-tabel (2.010) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan kepribadian terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua. t-hitung (0,644) ≤ t-tabel (2.010) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua.

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 33,061, sedangkan Ftabel sebesar 3,19 pada α = 5%. Karena Fhitung > Ftabel (33,061 > 3,19), maka Ho ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan pada tabel 3, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,574. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 57,4% terhadap variabilitas Komitmen Organisasi Pegawai. Sedangkan sebesar 42,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh signifikan kepribadian (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua diperoleh nilai sebesar t -hitung (4.646) > t -tabel (2.010). Dengan demikian hipotesis alternatif H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap komitmen organisasi pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Titisari (2018:21) menyatakan bahwa kepribadian juga sebagai pembentuk Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan untuk komunikasi interpersonal (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua diperoleh nilai sebesar t -hitung (0.644) < t -tabel (2.010). dengan demikian hipotesis alternatif H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Sukmana (2020:24) komunikasi interpersonal lebih berpengaruh terhadap komitmen afektif dari pada komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4.646 yang lebih besar dari t -tabel 2.010. Sebaliknya, variabel komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap

komitmen organisasi karena nilai t hitungnya sebesar 0.644 lebih kecil dari t-tabel. Namun, secara simultan, variabel kepribadian dan komunikasi interpersonal bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai F hitung sebesar 3.361 yang lebih besar dari F tabel 3.187. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.574 menunjukkan bahwa kepribadian dan komunikasi interpersonal memberikan sumbangan sebesar 57,4% terhadap komitmen organisasi pegawai, sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan terhadap pemimpin, dan budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan kerja Bank Sumsel Babel Cabang Muaradua. Pertama, pegawai diharapkan dapat saling berbagi dan mendukung satu sama lain, baik dalam hal pekerjaan maupun aspek nonpekerjaan. Hal ini akan mencerminkan kepribadian yang positif dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, penting bagi setiap pegawai untuk saling memahami dan menunjukkan empati terhadap kesulitan yang dihadapi rekan kerja, agar tercipta rasa kebersamaan dan solidaritas yang lebih kuat. Kedua, kerja sama antarkaryawan juga perlu diperkuat, terutama dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Dengan saling membantu dalam melayani nasabah, diharapkan akan tercipta sinergi yang baik antarpegawai dan meningkatkan citra positif organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia. 2017. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Emotional Intelligence terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan. Jurnal.*
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Nelwan. 2019. *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap, Kinerja Pegawai*. Skripsi.
- Pangastuti, Ria Lestari. 2018. *Pengaruh Kepribadian model lima besar Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB)*. Jurnal
- Panuju, Redi. 2018. *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi*. Jakarta : Prenadamedia
- Priyatno. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakum
- Rasul, Agung Abdul. 2011. *Ekonometrika Formula dan Aplikasi dalam Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Riduwan dan Sunarto. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rohmana dan Yuniasanti. 2017. *Analisis Dimensi Extraversion Dan Dimensi Conscientiousness (Big Five Personality) Dengan Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal
- Rosyidi dan Hamrin. 2015. *Psikologi Pribadian*. Surabaya : Jandar Press
- Samsudin. 2020. *Tujuan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, Sidoarjo* : Indomedia Pustaka.
- Santoso, Singgih. 2012. *Buku Latihan Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sayuti. 2018. *Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo*. Jurnal
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung:Alfabe
- Sukmana. 2020. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi pegawai Bank Nasional Indonesia*. Skripsi
- Wahyudi dan Salam. 2020. *Komitmen Organisasi*. Pamulang : Unpam Press



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2.5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id