



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PAMULANG

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PAMULANG DISTRICT OFFICE

Rosnawati¹, Dewi Sartika²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rosnawatii3001@gmail.com^{1*}, dewisartikadosen@gmail.com²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 10-02-2025

Published: 12-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at the Pamulang District Office partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. Respondents in this study totaled 71 people. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression tests, correlation coefficient analysis, determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research were determined by 35.5% and in the hypothesis test the t value was $6.162 > t_{table} 1.667$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 79.4%. By testing the hypothesis, the tcount is $16.305 > t_{table} 1.667$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Organizational Commitment and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 11.914 + 0.081 X_1 + 0.657 X_2$. The correlation value is 0.894, which means the independent variable and dependent variable have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 0.800. Hypothesis testing obtained a fcount value of $135.623 > f_{table} 3.13$. This is proven by a pvalue of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance at the Pamulang District Office

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 71 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu determinasi sebesar 35,5% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 6.162 > t_{tabel} 1.667$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,4% dengan uji hipotesis memperoleh nilai $t_{hitung} 16.305 > t_{tabel} 1.667$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 11.914 + 0,081 X_1 + 0,657 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,894 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,800. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} 135.623 > f_{tabel} 3.13$ hal ini diperkuat dengan nilai $p_{value} 0,000 < 0,05$. Dengan demikian



maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Pamulang merupakan salah satu Kantor Kecamatan di Kota Tangerang Selatan yang terletak di Pamulang. Kantor Kecamatan Pamulang merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota Tangerang Selatan dalam penyelenggaraan Pelayanan kepada Masyarakat, mengelola fasilitas umum, mengembangkan ekonomi dan tugas-tugas lain di wilayah Kecamatan yang diberikan Wali Kota kepada Kecamatan. Melalui Kantor Kecamatan Pamulang ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan seperti rekomendasi surat pengantar (SKCK), mengurus E-KTP dan sebagainya.

Masalah mengenai penurunan kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Kecamatan Pamulang yaitu masih terdapat pegawai yang belum memahami Jobdesc masing-masing. Bahkan, dalam bekerjanya pegawai masih belum optimal dan belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan memiliki komitmen organisasi yang rendah

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah juga dapat dilihat dari tingkat keinginan yang kuat untuk tidak berada di organisasi dalam jangka panjang, pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, izin dengan alasan yang tidak jelas dan tidak dilampirkan dengan bukti. Selain itu terdapat juga pegawai yang merasa organisasi ini tidak memberikan manfaat yang signifikan bagi karir dan pengembangan pegawai.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Pamulang dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai komitmen organisasi kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel:

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Komitmen Organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Tahun 2024

No.	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Responden
1.	Pegawai memiliki keteguhan yang kuat untuk tetap berada di organisasi ini dalam jangka panjang	11	36%	19	64%	30
2.	Pegawai merasa terinspirasi oleh tujuan dan visi misi organisasi ini dan merasa memiliki tanggungjawab pribadi untuk membantu mencapainya	23	77%	7	23%	30
3.	Pegawai merasa organisasi ini memberikan manfaat yang signifikan bagi karir dan pengembangan pegawai	22	73%	8	27%	30
4.	Pegawai merasa bahwa organisasi memiliki tanggungjawab sosial untuk memberikan bagi masyarakat	24	80%	6	20%	30
5.	Pegawai merasa bahwa jika mereka meninggalkan organisasi ini akan sulit bagi pegawai untuk menemukan kesempatan yang sebanding di tempat lain	14	47%	16	53%	30

Sumber: Hasil pra-survey



Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi komitmen kerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap berada di organisasi. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bila pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang merasa apabila meninggalkan organisasi ini mereka akan tetap bisa menemukan kesempatan yang sebanding di tempat lain. Dari data diatas menunjukkan tingkat komitmen organisasi pada pegawai masih perlu di tingkatkan

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Tahun 2024

No.	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Responden
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan	21	70%	9	30%	30
2.	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan keterampilan dan tanggungjawab karyawan	18	60%	12	40%	30
3.	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir	28	94%	8	6%	30
4.	Pimpinan membimbing dan mengarahkan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan	11	37%	19	63%	30
5.	Seluruh rekan kerja bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan	25	84%	5	16%	30

Sumber: Hasil pra-survey

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang di harapkan. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila pegawai Kantor Kecamatan Pamulang merasa bila gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, selain itu masih banyak pegawai yang belum optimal dalam bekerja karena kurangnya arahan atau bimbingan dari pimpinan organisasi

Tabel 1.3 Data Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang

Tahun	Bentuk Pelayanan	Masuk	Belum Selesai	Presentase	Target
2021	Pembuatan e-KTP	3.863	581	66,5%	100%
	Pembuatan KK	1.981	318	62,3%	100%
	Surat Kelahiran	418	75	55,7%	100%
2022	Pembuatan e-KTP	3.547	541	65,6%	100%
	Pembuatan KK	1.632	402	40,6%	100%
	Surat Kelahiran	532	74	71,9%	100%
2023	Pembuatan e-KTP	3.165	493	64,2%	100%
	Pembuatan KK	1.862	306	60,9%	100%
	Surat Kelahiran	395	82	48,2%	100%

Sumber: Admin Kantor Kecamatan Pamulang

Dari data diatas diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang dalam melaksanakan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak target yang belum diselesaikan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab tidak maksimalnya kinerja pegawai, dengan seperti itu dapat dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja pegawai



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Bahri, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Bahri (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidak nya koralasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021:162), tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain.

d. Uji Regresi Linier

Menurut Suyono (2018) regresi sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Uji Regresi Linear Berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu terbentuk pada variabel yang lain (Granner & Martelli, 2018).

e. Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independent dan satu variabel dependen).



f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel *dependen* bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel *independen*.

g. Uji Hipotesis

Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara parsial dan apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Pada Uji t penelitian ini, yaitu dengan menggunakan program SPSS. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara bersama-sama, serta signifikannya. Pada uji F penelitian ini, yaitu dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengevaluasi pernyataan dalam kuisioner yang disebarluaskan dan menentukan validitas instrument pernyataan tersebut. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu, X1 X2 dan Y, dimana setiap variabel terdiri dari 10 butir pernyataan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan nilai *r* hitung dan *r* tabel. Berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Kode instrumen	R hitung	R tabel	Ket
1.	Komitmen Organisasi (X ₁)	X1.1	0,621	0,234	Valid
2.		X1.2	0,731	0,234	Valid
3.		X1.3	0,484	0,234	Valid
4.		X1.4	0,405	0,234	Valid
5.		X1.5	0,592	0,234	Valid
6.		X1.6	0,473	0,234	Valid
7.		X1.7	0,555	0,234	Valid
8.		X1.8	0,387	0,234	Valid
9.		X1.9	0,380	0,234	Valid
10.		X1.10	0,558	0,234	Valid
11.	Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	0,734	0,234	Valid
12.		X2.2	0,708	0,234	Valid
13.		X2.3	0,660	0,234	Valid
14.		X2.4	0,745	0,234	Valid
15.		X2.5	0,694	0,234	Valid
16.		X2.6	0,794	0,234	Valid
17.		X2.7	0,699	0,234	Valid
18.		X2.8	0,553	0,234	Valid
19.		X2.9	0,605	0,234	Valid
20.		X2.10	0,767	0,234	Valid
21.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,550	0,234	Valid
22.		Y.2	0,702	0,234	Valid
23.		Y.3	0,398	0,234	Valid
24.		Y.4	0,652	0,234	Valid
25.		Y.5	0,496	0,234	Valid
26.		Y.6	0,451	0,234	Valid
27.		Y.7	0,618	0,234	Valid
28.		Y.8	0,683	0,234	Valid
29.		Y.9	0,615	0,234	Valid
30.		Y.10	0,768	0,234	Valid

Sumber: Pengolah Data 2024



Hasil uji validitas yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai yang diproses dengan SPSS versi 26 secara keseluruhan adalah valid, sesuai dengan output yang dihasilkan dari data tersebut diatas. Karena nilai rhitung yang lebih tinggi dari nilai rtabel (0,2335). Hal ini juga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada instrument dalam penelitian dapat dipercaya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang dirancang untuk menentukan tingkat kepercayaan instrumen pengukuran. Jika alpha hitung kuisisioner lebih tinggi dari 0,60 maka kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau handal, kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y)

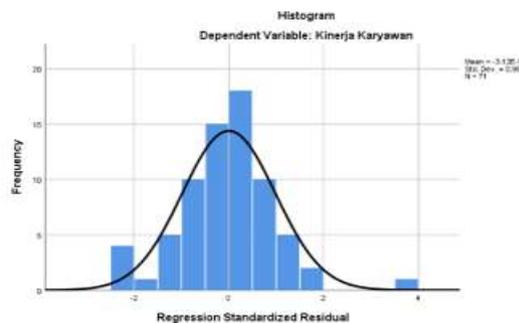
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	10
.884	10
.802	10

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Hasil uji realibitas untuk variabel komitmen organisasi diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa semua instument kuisisioner pada variabel tersebut reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan kata lain seluruh instrument pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian dapat dipercaya dan handal.

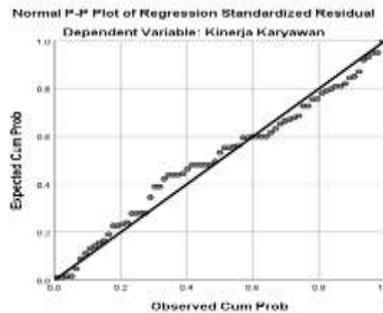
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2
Uji Histogram

Gambar Uji Histogram diatas memperlihatkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi sebab membentuk sebuah lonceng atau gunung, yang artinya data didistribusikan secara normal



Gambar 4.3
Uji P-Plot

Seperti yang ditunjukkan pada gambar uji normalitas yang dibuat menggunakan pendekatan Probability Plot diatas, dimana data tersebar dan searah dengan garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.10
Output Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84778892
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.062
	Negative	.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukkan bahwa H_0 diterima karena diketahui nilai probabilitas (sig) $0,200 > 0,05$ yang artinya model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dari tabel 4.11 berikut dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja adalah $0,638 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,567 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas dalam penelitian ini karena nilai *Tolerance* diatas $0,10$ dan nilai VIF di bawah 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Hasi Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.414**	.042
		Sig. (2-tailed)		.000	.725
		N	71	71	71
	X2	Correlation Coefficient	.414**	1.000	-.144
		Sig. (2-tailed)	.000		.232
		N	71	71	71
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.042	-.144	1.000
		Sig. (2-tailed)	.725	.232	
		N	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

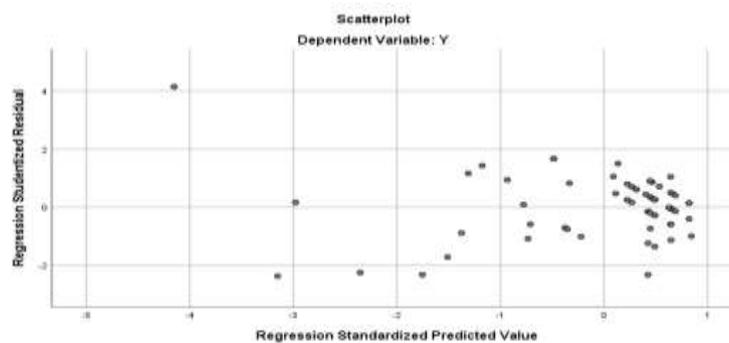


Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel X_1 memiliki nilai signifikan 0,725 yang berarti bahwa nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 ($0,725 > 0,05$) dan variabel X_2 memiliki nilai signifikan 0,232 yang berarti bahwa nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 ($0,232 > 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memenuhi syarat terhindar dari heteroskedastisitas

Salah satu metode lain untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik Scatterlot, dengan ketentuan:

- Titik datanya tersebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
- Titik hanya mengumpul diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik data tidak boleh berpola seperti gelombang yang melebar, menyempit dan melebar kembali.
- Distribusi titik data tidak memiliki pola khusus.

Berikut hasil yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.4 Uji Scatterlot

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.794	1.87477	1.998

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diketahui bahwa DW sebesar 1.998 terletak diantara nilai du dan $(4 - du)$ sebesar 1.673 dan 2.327 ($du < DW < 4-du$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam mode regresi yang digunakan dalam penelitian ini.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.14
Regresi Linear Sederhana Komitmen (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.141	3.202		7.228	.000
	Komitmen kerja	.511	.083	.596	6.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.14 diatas, menghasilkan persamaan regresinya yaitu $Y = 23.141 + 0,511 X_1$. Dimana nilai konstan (a) memiliki nilai positif sebesar 23.141 yang menunjukkan besarnya kinerja 21.141 apabila komitmen adalah 0. Dan nilai koefisien regresi (b₁) sebesar 0,511 artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja. Jika komitmen naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,511 atau 51,1%.

Tabel 4.15
Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.123	1.829		7.176	.000
	kepuasan Kerja	.701	.043	.891	16.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.15 diatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13.123 + 0,701 X_2$. Diamana nilai konstan (a) memiliki nilai positif sebesar 13.123 yang menunjukkan besarnya kinerja 13.123 apabila kepuasan kerja adalah nol. Dan nilai koefisien regresi (b₂) sebesar 0,701 artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,701 atau 70,1%.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.914	2.017		5.907	.000
	Komitmen kerja	.081	.058	.094	1.381	.172
	kepuasan Kerja	.657	.053	.835	12.281	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan hasil output diatas, maka dapat diukur besarnya nilai parameter persamaan regresinya. Adapun persamaan koefisien regresi linear berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 26 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa $Y = 11.914 + 0,081 X_1 + 0,657 X_2$, persamaan ini berarti Komitmen (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:



- a. Nilai Constant (a) memiliki nilai positif sebesar 11.914. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 11.914 jika seluruh variabel yang meliputi Komitmen (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) bernilai 0 persen atau tidak ada perubahan.
- b. Untuk variabel Komitmen Organisasi (X_1) koefisien (b_1) memiliki nilai 0,081. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja akan meningkat sebesar 0,081 atau 0,81% jika variabel Komitmen meningkat sebanyak 1% di kantor Kecamatan Pamulang. Hal ini mendandakan bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Nilai koefisien (b_2) untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,657. Nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan meningkat juga sebesar 0,657 atau 65,7% yang berarti pada Kantor Kecamatan Pamulang Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Korelasi Komitmen (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Komitmen kerja	Kinerja karyawan
Komitmen kerja	Pearson Correlation	1	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Nilai Koefisien Korelasi ialah 0,596 dengan kisaran 0,400 – 0,599 diperoleh dari tabel *Correlation* diatas. Hal ini menjelaskan adanya korelasi yang sedang antara variabel Komitemen (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) bersifat sangat kuat, yang diunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0,891 ditemukan pada kisaran 0,800 – 1000 pada tabel *Correlation* diatas.



Tabel 4.19
Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.894 ^a	.800	.794	1.87477	.800	135.623	2	68	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel Model Summary diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,894 dengan kisaran 0,800 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial antara Komitmen (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.346	3.33865

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R Square* (koefisien determinasi) yang diperoleh adalah sebesar 0,355 artinya variabel Komitmen (X_1) memiliki pengaruh 35,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 35,5\%) = 64,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.791	1.88705

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,794 atau 79,4% dan sisa sebesar $(100\% - 79,4\%) = 20,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain



Tabel 4.22

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.794	1.87477
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi				

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0,800. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 80% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 80\%) = 20\%$ dipengaruhi variabel lain.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.23

Hasil Output Hipotesis Komitmen (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.141	3.202		7.228	.000
	Komitmen kerja	.511	.083	.596	6.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Melihat dari tabel *Coefficients^a* diatas menunjukkan bahwa nilai $sig\ 0,000 < 0,05$ atau nilai t_{hitung} atau nilai $t_{hitung}\ 6.162 > t_{tabel}\ 1.667$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X_1) pada Kantor Kecamatan Pamulang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.24 Hasil Output Hipotesis Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.123	1.829		7.176	.000
	kepuasan Kerja	.701	.043	.891	16.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Pada tabel *Coefficients^a* dapat dilihat nilai $sig\ 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}\ 16.305 > t_{tabel}\ 1.667$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) pada Kantor Kecamatan Pamulang berpengaruh positif dan signifikasi terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Tabel 4.25
Hasil Output Hipotesis Uji F antara Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953.364	2	476.682	135.623	.000 ^b
	Residual	239.003	68	3.515		
	Total	1192.366	70			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi						

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Variabel Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pamulang, sebagaimana dapat disimpulkan berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas. Nilai sig untuk pengaruh simultan Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,5 atau f_{hitung} 135.623 > f_{tabel} 3.13. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₃ diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pada Kantor Kecamatan Pamulang Komitmen Organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (X₂). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6.162 > t_{tabel} 1.667 atau nilai sig 0,000 < 0,05 dengan persamaan regresi Y = 23.141 + 0,511 X₁ maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Selain itu nilai R (koefisien korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,511 berada pada rentang 0,400-0,599 dengan tingkat hubungan sedang, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₁) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan koefisien determinasi menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X₁) berkontribusi sebesar 35,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 64,5% dipengaruhi variabel lain.
2. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kerpuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pamulang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 16.305 > t_{tabel} 1.667 atau nilai sig 0,000 < 0,05 dengan persamaan regresi Y = 13.123 + 0,701 X₂ maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Selain itu nilai R (koefisien korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,701 berada pada rentang 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerpuasan Kerja (X₂) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan koefisien determinasi menunjukkan variabel Kerpuasan Kerja (X₂) berkontribusi sebesar 79,4% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 20,6% dipengaruhi variabel lain.
3. Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pamulang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Komitmen Kerja (X₁) dan Kerpuasan Kerja (X₂) secara simultan, sesuai hasil pengolahan data Uji F, dimana nilai F_{hitung} 135.623 > F_{tabel} 3.13 atau nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat dampak yang diberikan oleh kedua variabel bebas tersebut, maka semakin kuat pula pengaruh yang diberikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang AE Publishing.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. Tohar Media.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo*. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), 139-144.
- Ardiansyah, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 (Doctoral dissertation, universitas palembang)*.
- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). *Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1-14.
- Asnora, F. H. (2024). *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan*. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 66-75.
- Barkah, H. S., & Fadli, U. M. (2023). *Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade. Nanggroe*. *Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3).
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur*. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1-9.
- Destyani, A. (2024). *Peran Soft Skill, Adversity Quotient, dan Work Engagement untuk meningkatkan Adaptabilitas Karir Karyawan Milenial*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). *Manajemen dan eksekutif*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Haryati, E., & Kesumadewi, L. (2015). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan*. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 86-99.
- Hartati, A. D. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Saputra Mandiri (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan)*.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- Julianingsih, D., & Nisawati, I. (2023). *Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. VICTORY RETALINDO cabang Cikarang)*. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(2), 173-196.



- Krisfianto, A. R. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Sukodono Lumajang*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lestari, K. E. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen (STUDI PT. NUSCACO PERKASA) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*.
- Mahendra, Y. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang)*.
- Margery, E. (2023). *Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan*. *Journal Business and Management*, 1(2), 135-145.
- Martindo, O., & Sutardjo, A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang*. *Matua Jurnal*, 5(4), 254-265.
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Batam Televisi*. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 5(2), 1-8.
- Naim, Muh Resky dan Asma. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- Nasri, I. (2024). *Pengaruh Evaluasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan*. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(1), 57-78.
- Prabandari, A. W. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kecamatan Pulo Gadung Cabang Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*.
- Priyatna, E. H. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja*. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78-87.
- Prabandari, A. W. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kecamatan Pulo Gadung Cabang Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*.
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Dewi, N. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Mitra Lestarindo di Jakarta Selatan*. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 39-48.
- Ramli, M. A., & Nurmilasari, N. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Dan Kompensasi*



- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kota Makassar. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 266-270.
- Rahman, D., & Prasetya, B. P. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta. Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(3), 287-294.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A (2018). *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat*
- Rohma, S. N., & Rinaldi, R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3), 231-241.
- Salami, M. M., Kencana, P. N., Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Irawati, L. (2020). *Pengembangan SDM Rumah Sakit dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Persaingan Bebas. Dedikasi Pkm*, 1(3), 68-72.
- Siswanto, I. (2022). *Monograf Komitmen Organisasi: Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Sudiyanto, T. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Toto, M. I. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 7, No. 1, pp. 504-518).
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Wijaya, I. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana Di Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- ZULNINGTYAS, Z. F. (2023). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Indonesia Power (POWER GENERATING UNIT MRICA BANJARNEGARA)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO).
- Zusrony, E. (2021). *Kinerja Pegawai Bank Syariah Ditinjau dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-62.