

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai

The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at the Central Statistics Agency Office of Banggai Regency

Sri Mulyaningsih Kamaru^{1*}, Suwardi Zakaria², Ichsan Milang³, Isti Qomaria Nursin⁴

^{1,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

²Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

⁴Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

*¹Email: sri.mlyngsh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. Di tengah tuntutan globalisasi, kinerja pegawai menjadi faktor utama bagi keberhasilan organisasi, sehingga penting untuk memahami faktor yang memengaruhinya. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan seluruh pegawai sebanyak 25 orang sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan bantuan *Software SPSS 27*. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan $Y = 5,235 + 1,004X_1 + 0,168X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,767 yang memiliki tingkat hubungan kuat antara variabel. Nilai Koefisien Determinasi 0,551 berarti bahwa presentasi kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat 55,1% dan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung} 3,735 > t_{tabel} 2,073$ dengan probabilitas 0,001 ($< 0,025$). Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan $t_{hitung} 1,067 < t_{tabel} 2,073$ dengan probabilitas 0,298 ($> 0,025$). Uji F diperoleh signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dengan $F_{hitung} 15,705 > F_{tabel} 3,44$ yang diartikan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Data ini menekankan pentingnya meningkatkan komitmen organisasi sebagai kunci kinerja dengan tetap memperhatikan kepuasan kerja, agar dapat memperkuat loyalitas serta kepuasan pegawai melalui evaluasi kompensasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at the Banggai Regency Central Bureau of Statistics Office. Amidst the demands of globalization, employee performance is a major factor for organizational success, so it is important to understand the factors that influence it. A quantitative approach was used by involving all 25 employees as samples. Data were collected through questionnaires, and analyzed using SPSS 27 Software. The results of the regression analysis showed the equation $Y = 5.235 + 1.004X_1 + 0.168X_2$. The correlation coefficient value of 0.767 which has a strong level of relationship between variables. The Determination Coefficient value of 0.551 means that the percentage contribution of the influence of the independent variable on the dependent variable is 55.1% and the rest is influenced by other factors outside the study. The t-test shows that organizational commitment has a significant effect with t count 3.735 > t table 2.073 with a probability of 0.001 (< 0.025). In contrast, job satisfaction did not have a significant partial effect, with a calculated t of 1.067 < table 2.073 with a probability of 0.298 (> 0.025). The F-test obtained a significance of 0.001 (< 0.05) with an Fcount of 15.705 > Ftable 3.44, indicating that organizational commitment and job satisfaction jointly have a significant effect on employee performance. These data emphasize the importance of enhancing organizational commitment as a key performance factor while still paying attention to job satisfaction, in order to strengthen employee loyalty and satisfaction through evaluation of compensation and the work environment.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika era globalisasi yang semakin menekankan tuntutan pelayanan publik berstandar tinggi, sumber daya manusia muncul sebagai pondasi utama sekaligus aset strategis yang menentukan kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Kemampuan organisasi dalam meraih tujuan secara efektif dan efisien pada dasarnya bergantung pada tingkat kinerja pegawai yang terlibat, sehingga pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia guna mencapai performa optimal menjadi prioritas mendesak bagi berbagai institusi, termasuk lembaga pemerintah (Pahira & Rinaldy, 2023). Selain itu, keberhasilan organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil, bukan hanya bergantung pada jumlah tenaga kerja yang tersedia, melainkan lebih pada kualitasnya dalam mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan organisasi (Firmansyah et al., 2025). Dengan demikian, sumber daya manusia memainkan peran krusial di seluruh tahap tersebut untuk mewujudkan visi organisasi, di mana upaya mempertahankan tenaga ahli berkualitas tinggi menjadi strategi esensial bagi organisasi dalam mengatasi beragam tantangan eksternal (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024). Sumber daya manusia mencakup seluruh individu di dalam organisasi, mulai dari tingkat operasional hingga pimpinan, dan setiap elemen ini memiliki kontribusi yang setara pentingnya terhadap pencapaian sasaran bersama, mengesampingkan salah satu komponen pun berpotensi menghalangi kemajuan keseluruhan, sehingga efektivitas sumber daya manusia secara keseluruhan menjadi penentu utama dalam merealisasikan target yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005).

Organisasi pada hakikatnya merupakan sistem terintegrasi yang terbentuk dari berbagai sub-sistem atau komponen yang saling terkait dalam menjalankan operasionalnya, di mana aktivitas-aktivitas tersebut bersifat terstruktur, berkelanjutan, dan bukan sekadar sementara (Kato et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi berfungsi sebagai wadah yang menyatukan upaya individu atau kelompok melalui pemanfaatan keterampilan yang relevan, guna mencapai tingkat efisiensi dan koordinasi maksimal. Dalam hal ini, organisasi memerlukan dukungan berupa sumber daya yang memadai untuk mendukung pencapaian tujuan serta kelancaran rutinitasnya, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas unggul agar dapat memperkuat posisi organisasi di tengah arus perubahan cepat akibat globalisasi (Putra et al., 2025). Apalagi, dalam ranah organisasi pemerintahan yang kerap menjadi sorotan masyarakat, kualitas pelayanan yang disediakan tidak lepas dari evaluasi publik terhadapnya. Dalam organisasi publik, (Priyatna, 2021) kinerja aparatur negara menjadi sorotan utama masyarakat karena langsung berhubungan dengan pelayanan. Kinerja yang baik tidak dapat dilepaskan dari faktor internal pegawai, salah satunya komitmen terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi umumnya menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi lebih pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya rendahnya komitmen organisasi sering memicu masalah seperti absensi tinggi, rendahnya disiplin kerja, serta tingginya *turnover* pegawai (Astuti, 2022)

Selain itu, komitmen pegawai terhadap organisasi mencerminkan bentuk kesetiaan melalui dedikasi pada target, nilai inti, serta kemauan berkontribusi jangka panjang, yang pada akhirnya menjadi pendorong utama bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen ini dapat terealisasi apabila setiap anggota menjalankan hak dan tanggung jawab sesuai dengan peran fungsionalnya (Rafi Faizin & Azhari Akmal Tarigan, 2023). Dengan kata lain, pegawai yang menunjukkan komitmen kuat cenderung memberikan dampak positif pada kinerja, terlihat dari keterlibatan aktif mereka dalam berbagai aktivitas organisasi, baik yang wajib maupun sukarela di luar ruang lingkup utama. Oleh sebab itu, komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas berkelanjutan di mana anggota menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan bersama, tetapi juga menjadi indikator krusial untuk mengukur sejauh mana pegawai bersedia mempertahankan afiliasinya dengan organisasi (Abni & Hamdani, 2023). Secara spesifik, komitmen yang mendalam mampu mendorong karyawan untuk berupaya maksimal dalam mengejar prioritas utama organisasi, sementara untuk mewujudkan sinergi tim yang solid beserta performa kerja superior, setiap karyawan perlu memiliki ikatan komitmen yang kokoh terhadap institusi tempatnya bertugas (Rizal et al., 2023). Di samping komitmen organisasi, kepuasan kerja sebagai variabel independen lain yang saling melengkapi, didefinisikan sebagai perspektif positif terhadap profesi yang lahir dari analisis pribadi terhadap elemen-elemen kuncinya, di mana individu dengan kepuasan tinggi mengalami rasa bangga emosional terhadap perannya, sedangkan ketidakpuasan memicu reaksi afektif negatif yang berpotensi menurunkan kinerja (Safrizal, 2023). Selain definisi tersebut, kepuasan kerja juga melibatkan evaluasi pegawai terhadap elemen-elemen terkait seperti kondisi kerja, gaji/imbalance, dan interaksi sosial, di mana variasi tingkat kepuasan antar-individu bergantung pada sejauh mana pekerjaan memenuhi ekspektasi pribadi mereka. Fenomena ini tercermin

dalam respons afirmatif yang mendukung dinamika interaksi harmonis di tempat kerja, yang pada gilirannya memperkuat upaya mencapai misi organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja esensial untuk memacu peningkatan kinerja pegawai, sejalan dengan aspirasi dalam memenuhi kebutuhan dasar hidup, karena pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat produktivitas tinggi serta kesetiaan yang lebih kuat, sementara ketidakpuasan berisiko memicu kurangnya motivasi (Taylor & Levine, 2016). Lebih tepatnya, keselarasan antara kapabilitas serta harapan pegawai dengan tuntutan pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan, yang selanjutnya dapat mempertajam kinerja, mutu layanan, dan realisasi tujuan organisasi (Yunita & Yansyah, 2024). Setiap karyawan yang terlibat dalam aktivitas kerja secara umum mengantisipasi adanya kepuasan dari lingkungan kerjanya. Pada dasarnya, kepuasan dalam bekerja pada hakikatnya bersifat sangat pribadi dan subjektif, sebab setiap orang biasanya mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang tertanam dalam dirinya sendiri. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu tersebut, semakin meningkat pula rasa puas yang dirasakan (Muhammad Yasin et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberadaan pegawai sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan organisasi, sehingga manajemen perlu memberikan dukungan dan motivasi agar pegawai bekerja secara profesional dan mencapai kinerja yang diharapkan (Nurfitriani, 2022). Kinerja yang baik untuk individu maupun kelompok, menjadi fokus utama karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, untuk mendorong kinerja, faktor-faktor psikologis yang memengaruhi organisasi wajib dipahami, seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja pegawai mencerminkan perilaku mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Komitmen organisasi yang tinggi berkontribusi positif terhadap perilaku kerja pegawai, sementara kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kualitas kerja. Identitas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting untuk penentu kepuasan atau ketidakpuasan kerja agar sumber perasaan negatif dapat diungkap dan diminimalkan (Ariani et al., 2024). Badan Pusat Statistik adalah institusi pemerintah di luar lingkup kementerian yang diberi tugas krusial untuk menyediakan informasi statistik resmi guna mendukung kebutuhan pemerintah dan masyarakat luas. Keakuratan, ketepatan waktu, serta kualitas data yang dipublikasikan BPS menjadi penopang utama dalam proses perumusan kebijakan pembangunan di berbagai sektor. Sebagai institusi yang melapor langsung ke Presiden, BPS dituntut untuk selalu menjaga profesionalitas, kredibilitas, dan kualitas kerja pegawainya. Di tingkat daerah, khususnya BPS Kabupaten Banggai, peran pegawai menjadi sangat krusial. Hal ini disebabkan oleh jumlah pegawai yang relatif terbatas, sementara beban kerja semakin kompleks seiring meningkatnya kebutuhan data statistik baik dari pemerintah daerah, sektor swasta, maupun masyarakat luas. Kondisi ini menuntut setiap pegawai untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi sekaligus merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Tanpa adanya komitmen yang kuat dan kepuasan kerja yang memadai, kinerja pegawai berpotensi menurun sehingga berdampak langsung pada kualitas data yang dihasilkan.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh secara primer atau langsung dari Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai melalui penyebaran kuisioner kepada responden dengan menggunakan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian yakni semua pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dari keseluruhan populasi yang diketahui berjumlah 25 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial) dan Uji f (simultan) serta Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan berikut.

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- y : kinerja pegawai
- α : konstanta
- $b_1 - b_2$: koefisien regresi
- x_1 : komitmen organisasi
- x_2 : kepuasan kerja
- e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keakuratan data yang diperoleh dari kuesioner. Data dikatakan valid apabila mampu mempresentasikan objek penelitian secara tepat. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat diketahui seluruh instrumen pernyataan dalam kuesioner, baik untuk variabel independen (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) maupun variabel dependen (kinerja pegawai) pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai, memenuhi kriteria valid. Hal ini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta nilai signifikansi yang diperoleh yang bisa dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,915	0,396	Valid
	X1.2	0,937	0,396	Valid
	X1.3	0,962	0,396	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,934	0,396	Valid
	X2.2	0,912	0,396	Valid
	X2.3	0,962	0,396	Valid
	X2.4	0,812	0,396	Valid
	X2.5	0,888	0,396	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,965	0,396	Valid
	Y2	0,965	0,396	Valid
	Y3	0,941	0,396	Valid
	Y4	0,835	0,396	Valid
	Y5	0,941	0,396	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi kuesioner dalam mempresentasikan variabel variabel yang sedang diteliti. Kuesioner tersebut dinyatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap stabil dari waktu ke waktu. Korelasi antar skor jawaban diukur menggunakan perangkat lunak SPSS dengan indikator *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dibawah ini yang menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y), telah memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, sehingga kuesioner ini layak untuk digunakan dalam penelitian ini yang tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Koefisien Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	3	0,931	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	5	0,942	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,961	Reliabel

3) Regresi Linear Berganda

Teknik statistik regresi linear berganda diterapkan untuk meneliti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini memungkinkan untuk mengevaluasi arah, kekuatan hubungan, sekaligus memprediksi bagaimana perubahan pada variabel terikat bisa dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini, proses analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan SPSS dengan derajat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, analisis ini juga melibatkan perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji T dan F untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linear berganda terlihat pada Tabel

berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,235	3,179		1,646	0,114
1 Komitmen Organisasi (X1)	1,004	0,269	0,642	3,735	0,001
Kepuasan Kerja (X2)	0,168	0,157	0,183	1,067	0,298

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil regresi pada tabel 3 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 5,235 + 1,004 X_1 + 0,168 X_2 + e$ artinya Nilai konstanta (α) sebesar 5,235 menunjukkan bahwa, jika variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) yakni sebesar 5,235. Setiap kenaikan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1,004. Setiap kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,168.

4) Koefisien korelasi (R)

Penggunaan Koefisien Korelasi (R) dalam analisis bertujuan untuk mengukur seberapa kuat keterikatan yang ada di antara variabel-variabel. Nilai R yang hampir mencapai 1 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai R yang mendekati 0 menandakan adanya hubungan yang sangat lemah. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 dibawah ini dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,767. Nilai yang dihasilkan berada diantara koefisien interval 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,767 ^a	0,588	0,551	1,573	0,588	15,705	2	22	0,001

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)

5) Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas (X) berkontribusi dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 hingga 1, yang mempresentasikan persentase kontribusi variabel bebas. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5, nilai *R Square* sebesar 0,551 (55,1%) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 55,1% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 44,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, yang terlihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,767 ^a	0,588	0,551	1,573
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)				

6) Uji t (Parsial)

Uji parsial berfungsi untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, melalui perbandingan antara nilai thitung dan ttabel atau tingkat signifikansi. Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan jika nilai signifikansi ($< 0,05$) atau thitung $>$ ttabel. Pada penelitian ini, meskipun tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5% ($\alpha = 0,05$), karena pengujian dilakukan secara dua arah (*two-tailed test*), maka nilai signifikansi tersebut dibagi menjadi dua bagian sama besar, yaitu 0,025 untuk setiap sisi distribusi yang menyatakan bahwa nilai ttabel ditentukan berdasarkan α dibagi dua ($\alpha/2$) pada distribusi dua variabel, sehingga nilai ttabel dihitung pada $\alpha=0,025$. Penentuan signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel atau berdasarkan nilai signifikansi ($<0,025$). Berdasarkan hasil dari uji t pada tabel 6 dibawah ini, dapat diperoleh dengan menggunakan sampel sebanyak 25 responden dengan $df = n - k - 1 = 25 - 2 - 1 = 22$. Maka diperoleh ttabel 2,073 dengan taraf signifikannya (α) = 0,025. Sehingga hasil dari uji t tersebut sebagai berikut: (a) Komitmen Organisasi (X1) diperoleh thitung 3,735 dan ttabel 2,073 (thitung $>$ ttabel) = (3,735 $>$ 2,073) dengan sig. T 0,001 $<$ 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). (b) Kepuasan Kerja (X2) diperoleh thitung 1,067 dan ttabel 2,073 (thitung $<$ ttabel) = (1,067 $<$ 2,073) dengan sig. T 0,298 $>$ 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tersaji dalam Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,235	3,179		1,646	0,114
	Komitmen Organisasi (X1)	1,004	0,269	0,642	3,735	0,001
	Kepuasan Kerja (X2)	0,168	0,157	0,183	1,067	0,298

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

7) Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk menilai apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Proses pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dan ftabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika fhitung $>$ ftabel, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil dari uji F pada tabel 7 dibawah ini, dapat diperoleh dengan menggunakan sampel sebanyak 25 responden dengan rumus $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k - 1 = 25 - 2 - 1 = 22$. Maka diperoleh ftabel untuk N = 22 adalah 3,44. Sehingga diperoleh hasil dari uji F yang menunjukkan nilai fhitung sebesar 15,705 (fhitung $>$ ftabel) = 15,705 $>$ 3,44. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasilnya terlihat pada Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
	Sum of		Mean		
Model	Squares	df	Square	F	Sig.
1 Regression	77,722	2	38,861	15,705	< ,001 ^b
Residual	54,438	22	2,474		
Total	132,160	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Menganalisis hubungan antar variabel, regresi linear berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti, semakin kuat tingkat komitmen yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, maka semakin optimal pula kinerjanya. Di sisi lain, kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja, namun pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja penting, faktor ini tidak sepenuhnya menentukan peningkatan kinerja dalam konteks penelitian ini. Untuk mengukur kekuatan hubungan secara keseluruhan, hasil pengujian hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada koefisien korelasi memperlihatkan bahwa hubungan terhadap kinerja pegawai berada pada kategori kuat. Kondisi ini menggambarkan adanya keterkaitan yang erat antara kedua variabel. Hubungan tersebut juga bersifat positif, yang berarti peningkatan dalam komitmen maupun kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Namun demikian, terdapat faktor lain di luar model penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari aspek motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun faktor eksternal lainnya.

Pengujian secara individu terhadap variabel-variabel penelitian dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing faktor terhadap hasil yang diamati. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variabel kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya elemen-elemen seperti loyalitas, keterikatan emosional, serta rasa tanggung jawab yang tinggi dari pegawai terhadap organisasi, sebagai pendorong utama dalam meningkatkan efektivitas kerja, dibandingkan dengan aspek kepuasan kerja yang lebih konvensional. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa berpengaruh tapi tidak signifikannya kepuasan kerja kemungkinan besar disebabkan oleh karakteristik spesifik responden, yaitu sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai pegawai negeri, berbagai komponen kepuasan kerja, seperti gaji atau imbalan, tunjangan, jaminan pensiun, telah distandarisasi dan diatur secara ketat oleh pemerintah, sehingga faktor-faktor ini cenderung dianggap sebagai kondisi yang sudah pasti ada dan tidak lagi berfungsi sebagai motivasi utama untuk meningkatkan kinerja. Kondisi ini membuat kepuasan kerja menjadi elemen yang kurang dinamis, di mana pegawai mungkin tidak merasakan dorongan tambahan dari aspek-aspek tersebut, karena telah menjadi bagian integral dari status pegawai sebagai ASN. Sebaliknya, pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui dimensi seperti rasa bangga terhadap organisasi, tanggung jawab moral, dan loyalitas yang mendalam. Faktor-faktor ini lebih kuat dalam mendorong pegawai untuk melampaui standar kerja sehari-hari, karena berkaitan langsung dengan nilai-nilai pengabdian dan integritas yang menjadi inti dari peran ASN. Dengan demikian, temuan ini saling berkaitan, di mana kepuasan kerja yang berpengaruh tapi tidak signifikan mengingat konteks standarisasi yang ada, sementara komitmen organisasi menekankan bahwa motivasi intrinsik berbasis nilai efektif dalam konteks pelayanan publik, sehingga memperkaya pemahaman tentang dinamika kinerja di wilayah pemerintahan.

Meskipun kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan secara parsial, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen saling melengkapi dalam menjelaskan variabilitas kinerja. Dengan kata lain, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh komitmen yang tinggi, tetapi juga akan lebih optimal apabila diimbangi dengan kondisi kepuasan kerja yang baik. Secara keseluruhan, model regresi yang digunakan

dalam penelitian ini cukup efektif untuk memprediksi kinerja pegawai. Walaupun kepuasan kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan, kontribusinya bersama dengan komitmen organisasi secara simultan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai.

SIMPULAN

Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini menegaskan pentingnya upaya untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi guna mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, ketika dipertimbangkan bersama-sama dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja tetap penting, tetapi bukan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada konteks penelitian ini. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana keduanya saling melengkapi untuk menjelaskan perbedaan tingkat kinerja. Hal ini menandakan bahwa keduanya perlu menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi disarankan untuk lebih memfokuskan pada peningkatan komitmen organisasi sebagai faktor utama, sekaligus tetap memperhatikan aspek kepuasan kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/NCAF.VOL5.ART36>
- Ariani, M., Tamara, D., Anam, S. K., Hendrawan, Y., & Afriliani, R. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XY. *Junral Geoekonomi*, 15(1), 141–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.505>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Firmansyah, A., Milang, I., & Kamaru, S. M. (2025). *HR 5.0 : Transformasi Sumber Daya Manusia di Era AI* (Tonny Yuwanda, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Takaza Innovatix Labs.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kato, I., Nur Ainun, W. O., Widya Antikasari, T., Wulyatiningsih, T., Pasuhuk, L. S., & Purba, S. (2025). *Manajemen Perilaku Organisasi Modern* (I. M. Nadeak, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Muhammad Yasin, S., Aurelia, R., Naya, A., Zaid Salimudin, M., Satiawati, S., & Hardian, V. (2023). Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Pada PT. Ici Paints Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional (JAMBI)*, 5(2), 65–76.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. D. Ilmi, Ed.; Vol. 1). Cendekia Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78–87. <https://doi.org/10.31000/DMJ.V5I1.4127>
- Putra, R. S., Slahuddin, Momo, A. H., Jalaluddin, R., Nengsih, R., Lasinta, M., Kandari, A. M., & Basrudin. (2025). *Etika Dan Perilaku Organisasi* (E. Qomariyah, Ed.; 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Rafi Faizin, & Azhari Akmal Tarigan. (2023). Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara. *Moneter : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4), 117–123. <https://doi.org/10.61132/moneter.v1i4.46>

- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA*, 5(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Kepuasan Kerja* (H. Mustika, Ed.; 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Taylor, D., & Levine, A. (2016). *Performance*. Duke University Press.
- Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 892

