

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTORUPT LABORATORIUM DAN PELAYANAN KESEHATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Damianus Rahmat

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: damianusrahatman@gmail.com

Helmy Syamsuri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: helmy.syamsuri@stie.ypupmks.ac.id

Muh Fuad Randy

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: fuadrandy@stie.ypupmks.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational commitment, work attitude, and job satisfaction on employee performance at the Regional Health Laboratory and Service Office of South Sulawesi Province. Using an associative research design with a quantitative approach, the study population consists of all 165 civil servants at the office, with a sample of 63 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through a questionnaire comprising 24 items using a Likert scale and supported by documentation. Data analysis included validity tests (Product Moment Pearson) and reliability tests (Cronbach's Alpha) to ensure the validity of the instruments, as well as multiple linear regression analysis, F-tests (simultaneous), and t-tests (partial) to test the hypotheses. The results showed that all instruments were valid and reliable. Partially, organizational commitment (coefficient 0.286, Sig. 0.011), work attitude (coefficient 0.461, Sig. 0.000), and job satisfaction (coefficient 0.187, Sig. 0.004) each had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the F test shows that the three variables simultaneously have a significant effect on employee performance (F calculated 281.539, Sig. 0.000). The coefficient of determination (R^2) of 0.935 indicates that 93.5% of the variation in employee performance can be explained by organizational commitment, work attitude, and job satisfaction. Thus, this study concludes that improving organizational commitment, work attitude, and job satisfaction is crucial for optimizing employee performance at the Regional Health Laboratory and Service Unit of South Sulawesi Province. It is recommended that the organization

focus on training programs, strengthening a positive work culture, and improving job satisfaction through a fair reward system and a conducive work environment.

Keywords: *Organizational commitment, work attitude, job satisfaction, and employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Menggunakan desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah seluruh 165 pegawai ASN di kantor tersebut, dengan sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 24 butir pertanyaan menggunakan skala Likert dan didukung oleh dokumentasi. Analisis data meliputi uji validitas (Product Moment Pearson) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk memastikan kelayakan instrumen, serta analisis regresi linear berganda, uji F (simultan), dan uji t (parsial) untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel. Secara parsial, komitmen organisasi (koefisien 0,286, Sig. 0,011), sikap kerja (koefisien 0,461, Sig. 0,000), dan kepuasan kerja (koefisien 0,187, Sig. 0,004) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 281.539, Sig. 0,000). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,935 mengindikasikan bahwa 93,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja sangat krusial untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Disarankan agar organisasi fokus pada program pembinaan, penguatan budaya kerja positif, dan peningkatan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, sikap kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan modernisasi administrasi publik saat ini, tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pemerintahan adalah bagaimana menciptakan sistem kerja yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil. Pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, transparan, dan berkualitas demi memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat

yang semakin kompleks. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai pemerintah menjadi salah satu pilar penting yang menentukan keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan organisasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), menjadi isu yang sangat strategis dan terus menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia.

Namun, pada kenyataannya, berbagai lembaga pemerintahan masih menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Permasalahan tersebut bukan hanya disebabkan oleh keterbatasan anggaran atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal individu pegawai itu sendiri. Banyak instansi yang menghadapi persoalan seperti kurangnya rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, rendahnya semangat kerja, lemahnya disiplin, serta munculnya ketidakpuasan terhadap sistem kerja yang diterapkan. Kondisi ini pada akhirnya menyebabkan output kerja tidak maksimal dan berdampak pada kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Fenomena ini juga sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa perilaku dan motivasi individu dalam organisasi merupakan determinan penting dalam pembentukan kinerja, selain faktor struktural maupun kebijakan yang berlaku.

Salah satu faktor penting yang sering dikaitkan dengan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, yaitu sejauh mana pegawai memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, disiplin, serta kesediaan untuk memberikan usaha lebih dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, meskipun menghadapi berbagai tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sejauh mana pegawainya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Selain komitmen organisasi, sikap kerja juga merupakan aspek penting yang turut membentuk performa pegawai. Sikap kerja mencerminkan bagaimana persepsi dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi tanggung jawab, kedisiplinan, maupun semangat kerja yang ditunjukkan dalam aktivitas sehari-hari. Pegawai dengan sikap kerja yang positif akan lebih mampu menjalin hubungan kerja yang baik, bekerja sama dalam tim, serta memiliki kemauan untuk meningkatkan kualitas kerjanya secara berkelanjutan. Dalam penelitian Setiawan (2019), ditemukan bahwa sikap kerja yang positif berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Hal ini membuktikan bahwa membangun

budaya kerja yang kondusif dengan menumbuhkan sikap positif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja birokrasi.

Faktor lain yang tidak kalah berpengaruh adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti sistem penghargaan, jenjang karier, pengakuan atas prestasi, serta kondisi lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas akan lebih cenderung loyal, termotivasi, serta memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat melahirkan perilaku negatif seperti absen kerja, rendahnya inisiatif, bahkan keinginan untuk berpindah instansi. Hal ini dibuktikan dalam penelitian oleh Yuliana dan Arifin (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Ketiga variabel tersebut, komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja—merupakan dimensi penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia modern dan telah banyak diteliti karena terbukti memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai. Kinerja sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mangkunegara, 2019). Oleh karena itu, penguatan ketiga faktor internal tersebut akan berdampak signifikan terhadap kualitas output organisasi, khususnya dalam pelayanan publik.

Fenomena ini juga terjadi pada instansi pemerintah daerah, salah satunya adalah Kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi ini memiliki fungsi strategis dalam menyediakan pelayanan laboratorium kesehatan serta mendukung tugas-tugas teknis kesehatan lainnya di wilayah provinsi. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan laporan internal, terdapat beberapa permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Gejala-gejala yang ditemukan antara lain keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inisiatif kerja, minimnya rasa tanggung jawab, serta ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat kelancaran pelayanan kesehatan masyarakat yang merupakan tanggung jawab utama instansi ini.

Melihat gejala tersebut, maka penting untuk menelusuri faktor-faktor internal yang diduga kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT ini. Dengan memperhatikan temuan-temuan dari penelitian terdahulu, penelitian ini difokuskan pada tiga variabel utama, yakni komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja, yang diyakini memberikan kontribusi signifikan

terhadap kinerja. Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai faktor-faktor penentu kinerja ASN di sektor pelayanan publik. Sedangkan dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Strategi tersebut dapat berupa pembinaan kedisiplinan, peningkatan motivasi, penguatan komitmen organisasi, serta penyediaan lingkungan kerja yang lebih mendukung terciptanya kepuasan pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi akademis, tetapi juga praktis dalam upaya mendukung terwujudnya reformasi birokrasi dan pelayanan publik yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1), sikap kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Desain ini dipilih karena mampu memberikan analisis kuantitatif mengenai sejauh mana variabel bebas berkontribusi terhadap kinerja pegawai serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang bersifat numerik dan analisis data menggunakan statistik inferensial. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di Jalan Wijaya Kusuma No.2 Banta Bantaeng kecamatan Rappocini kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan sumber dan jenisnya.

Berdasarkan Sumber Data

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan pegawai Kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner yang berisi pertanyaan-

pertanyaan terkait kepemimpinan, motivasi, komunikasi, serta kinerja pegawai. Data ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen pendukung yang bersumber dari Kantor Camat Tamalate Kota Makassar, seperti data struktur organisasi, jumlah pegawai, serta peraturan atau kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Informasi ini digunakan sebagai pelengkap dan pendukung dalam analisis hasil penelitian.

Berdasarkan Jenis Data

Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh pegawai Kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Data ini diolah menggunakan teknik analisis data statistik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Contoh dari kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil penilaian responden menggunakan skala Likert.

Data Kualitatif

Data kualitatif berupa informasi deskriptif yang diperoleh melalui observasi dan dokumentasi. Data ini mencakup kondisi fisik lingkungan kerja, susunan organisasi, serta dokumen-dokumen pendukung seperti laporan kinerja pegawai. Data kualitatif digunakan untuk mendukung dan memperkuat hasil analisis dari data kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisioner

Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan angket kepada responden yang berisi rangkaian pertanyaan untuk dijawab. Angket ini mencakup beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel utama, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, kuisioner terdiri dari 24 butir pertanyaan yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan lima kategori jawaban yaitu:

Populasi

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan, maka peneliti menggunakan formula Solvin untuk mengukurnya, (Hendrayadi et al. 2019):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Total populasi

e = Toleransi kesalahan

Berdasarkan data, pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 165 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) tahun 2025. Jumlah pegawai pada populasi ini yang tergolong besar. Oleh karna itu, toleransi kesalahan dalam penelitian ini menggunakan 10% (0,1). Untuk mengetahui sampel penelitian ini digunakan rumus slovin dalam perhitungan berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{165}{1 + 165 (0,10)^2} \\ &= \frac{165}{1 + 165 \cdot 0,01} \\ &= \frac{165}{1 + 1,65} = \frac{165}{2,65} = 62,26 \end{aligned}$$

pada perhitungan perhitungan rumus slovin didapatkan sebesar 62,26 di bulatkan menjadi 63 sampel, yang diartikan bahwa peneliti membutuhkan 63 sampel responden.

Jenis Variabel

Variabel adalah suatu nilai dari orang, kegiatan atau objek yang memiliki variasi yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dibuat bahan pembelajaran dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan terikat.

Variabel Bebas (Independent Variables)

1. Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana pegawai memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai

dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas, bersedia berkontribusi lebih untuk kemajuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

2. Sikap Kerja (X2)

Sikap kerja adalah suatu kecenderungan atau perilaku positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sikap kerja mencakup aspek seperti kedisiplinan, tanggung jawab, semangat kerja, serta kemampuan beradaptasi dan bekerja sama dalam tim. Sikap kerja yang positif akan mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai

3. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan, seperti sistem penghargaan, jenjang karier, pengakuan atas prestasi, hubungan antarpegawai, serta kondisi lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong loyalitas, motivasi, dan kinerja optimal dari pegawai.

Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini ialah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja Pegawai Merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab mereka.

Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menguji validitas data yang didapatkan peneliti saat penelitian. Cara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengoreksi nilai yang didapat pada setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut.

Perhitungan uji validitas dari variabel X1, X2 dan Y yang ada diatas dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 23. Kriteria penelitian uji validitas, yakni:

1. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan bahwa item dari kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item dari kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran saat diuji ulang. Karena kesalahan pengukuran bisa terjadi, uji reliabilitas penting untuk menilai keakuratan data. Penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih variabel yang terdiri satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Uji T

Uji Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel dependen, dengan memperhatikan derajat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F

Kegunaan Uji F untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $<0,05$ maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menguji validitas data yang didapatkan peneliti saat penelitian. Cara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengkoreksi nilai yang didapat pada setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut.

Perhitungan uji validitas dari variabel X1, X2 dan Y yang ada diatas dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 23. Kriteria penelitian uji validitas, yakni:

1. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan bahwa item dari kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item dari kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran saat diuji ulang. Karena kesalahan pengukuran bisa terjadi, uji reliabilitas penting untuk menilai keakuratan data.

Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 23. Berikut ini merupakan kriteria penilaian uji reliabilitas:

1. Apabila Cronbach Alpha $\geq 0,8$ dapat dikatakan reliabel baik.

2. Apabila Cronbach Alpha 0,6–0,79 dapat dikatakan reliabel (diterima).
3. Apabila Cronbach Alpha $\leq 0,6$ dapat dikatakan tidak reliabel.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam mampu menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R² kecil, maka kemampuan dari variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskripsi identitas responden

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 orang dari seluru total pegawai Dinas di UPT. Labaoratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 165 orang. Dalam Penelitian ini terdapat 2 karakteristik yang dikelompokan menurut jenis kelamin, dan usia

Tabel 1. Presentase responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 21 | 33,33% |
| Perempuan | 42 | 66,67% |
| Total | 63 | 100% |

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 63 responden, mayoritas adalah perempuan sebanyak 42 orang atau 66,67%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 21 orang atau 33,33%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai perempuan di Kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan lebih banyak dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Tabel 2. Presentase responden berdasarkan usia

| Kelompok usia | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| 35-40 | 8 | 12,7% |
| 41-47 | 22 | 34,9% |
| 48-55 | 33 | 52,4% |
| Total | 63 | 100% |

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kelompok usia. Dari total 63 responden yang terlibat dalam penelitian, mayoritas berada pada kelompok usia 48–55 tahun dengan jumlah 33 orang atau 52,4% dari keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia yang relatif matang dan umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang.

Kelompok usia berikutnya yang mendominasi adalah 41–47 tahun, sebanyak 22 orang atau 34,9%. Kelompok ini juga berada dalam usia produktif, yang dalam konteks dunia kerja cenderung sudah memiliki kematangan dalam sikap dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok usia dewasa yang telah memiliki kematangan dalam berpikir, berperilaku, dan bertindak di lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan tanggapan yang relevan dan representatif terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

Uji kelayakan instrumen penelitian

Uji validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas suatu pernyataan dalam kuesioner adalah teknik korelasi Product Moment Pearson. Teknik ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan dalam kuesioner terhadap total skor yang diperoleh responden. Selanjutnya, nilai korelasi (r hitung) dari masing-masing pernyataan dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, artinya pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat.

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Dengan melihat pada tabel distribusi r tabel berdasarkan *degree of freedom (DF)* sebesar $N-2 = 63-2 = 61$ dengan signifikan 0,5, maka di dapatkan nilai r tabel sebesar 0,209.

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Variabel Komitmen organisasi (x1)

| Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------|------------|-----------|------------|
| X1.1 | 0,641 | 0,209 | Valid |
| X1.2 | 0,682 | 0,209 | Valid |
| X1.3 | 0,665 | 0,209 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X1.4 | 0,676 | 0,209 | Valid |
| X1.5 | 0,705 | 0,209 | Valid |
| X1.6 | 0,649 | 0,209 | Valid |

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X1, diperoleh bahwa seluruh item memiliki nilai r *hitung* yang lebih besar dari r *tabel* (0,209). Dengan demikian, seluruh item pada variabel X1 dinyatakan valid karena memenuhi kriteria r *hitung* > r *tabel*. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen tersebut secara signifikan mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga dapat digunakan untuk proses pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Variabel Sikap Kerja (x2)

| Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,645 | 0,209 | Valid |
| X2.2 | 0,725 | 0,209 | Valid |
| X2.3 | 0,747 | 0,209 | Valid |
| X2.4 | 0,796 | 0,209 | Valid |
| X2.5 | 0,702 | 0,209 | Valid |
| X2.6 | 0,683 | 0,209 | Valid |

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.8, seluruh item pada variabel sikap kerja (X2.) memiliki nilai r *hitung* yang lebih besar dari r *tabel*. Karena seluruh nilai r *hitung* melebihi nilai r *tabel* maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data untuk variabel motivasi kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (x3)

| Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X3.1 | 0,645 | 0,209 | Valid |
| X3.2 | 0,725 | 0,209 | Valid |
| X3.3 | 0,747 | 0,209 | Valid |
| X3.4 | 0,796 | 0,209 | Valid |
| X3.5 | 0,701 | 0,209 | Valid |
| X3.6 | 0,683 | 0,209 | Valid |

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana disajikan dalam Tabel, diketahui bahwa seluruh item pada variabel (X3) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel*. Karena seluruh nilai *r hitung* melebihi nilai *r tabel* maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data untuk variabel motivasi kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Validasi kinerja pegawai (Y)

| Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,633 | 0,209 | Valid |
| Y2 | 0,661 | 0,209 | Valid |
| Y3 | 0,651 | 0,209 | Valid |
| Y4 | 0,642 | 0,209 | Valid |
| Y5 | 0,581 | 0,209 | Valid |
| Y6 | 0,623 | 0,209 | Valid |

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa semua item pada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel*. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi kriteria statistik yang ditetapkan.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap objek yang sama. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya (reliable), karena menghasilkan data yang relatif konsisten antar item dalam satu variabel. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan **Alpha Cronbach (Cronbach's Alpha)**, yaitu metode yang umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari butir-butir pertanyaan dalam instrumen skala Likert.

Tabel 7. Analisis Uji Reabilitas

| Variabel | Reabilitas Coefficient | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------------|----------------|------------|
| Komitmen organisasi (X1) | 6 item pernyataan | 0,753 | Reliabel |
| Sikap kerja (X2) | 6 item pernyataan | 0,808 | Reliabel |
| Kepuasan kerja(X3) | 6 item pernyataan | 0,800 | Reliabel |

| | | | |
|---------------------|-------------------|-------|----------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 6 item pernyataan | 0,669 | Reliabel |
|---------------------|-------------------|-------|----------|

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.11, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,753 dengan 6 item pernyataan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.
2. Sikap Kerja (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,808 dengan jumlah item sebanyak 6 pernyataan. Nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga item-item pada variabel ini menunjukkan konsistensi pengukuran yang kuat.
3. Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,800 untuk 6 item pernyataan, yang termasuk dalam kategori reliabel dan menunjukkan bahwa alat ukur ini dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur kepuasan kerja responden.
4. Kinerja Pegawai (Y) mendapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,669 dengan 6 item pernyataan. Meskipun nilainya berada mendekati batas bawah (0,60).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Teknik ini berguna untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen secara simultan maupun parsial dapat menjelaskan variabel dependen.

Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1), sikap kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

- Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)
- a = Konstanta regresi
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

- X_1 = Komitmen organisasi
- X_2 = Sikap kerja
- X_3 = Kepuasan kerja
- e = Error term atau residual

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.905 | .849 | | 2.243 | .029 |
| | komitmen organisasi | .286 | .109 | .295 | 2.619 | .011 |
| | sikap kerja | .461 | .103 | .496 | 4.480 | .000 |
| | kepuasan kerja | .187 | .063 | .206 | 2.960 | .004 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1), sikap kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan menunjukkan nilai sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.

Interpretasi Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1.905 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja) diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai yang diprediksi adalah sebesar 1.905 satuan.

Komitmen Organisasi

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0.286 dengan nilai signifikansi 0.011 ($< 0,05$). Ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan dalam komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.286 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap (*ceteris paribus*).

Sikap Kerja

Koefisien regresi variabel sikap kerja adalah sebesar 0,461 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.187 dengan nilai signifikansi 0.004 ($< 0,05$). Dengan demikian, kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerjanya pun cenderung meningkat.

Uji Hipotesis

Analisis uji f

Uji F atau uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibentuk layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau melihat nilai signifikansi (Sig.) dari hasil analisis regresi. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model regresi secara simultan signifikan.
- Jika Sig. $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti model regresi tidak signifikan secara simultan.

Tabel 9. Analisis Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|---|------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |

| | | | | | |
|------------|---------|----|--------|---------|-------------------|
| Regression | 198.455 | 3 | 66.152 | 281.539 | .000 ^b |
| Residual | 13.863 | 59 | .235 | | |
| Total | 212.317 | 62 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, sikap kerja, komitmen organisasi

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 281.539 yang lebih besar dari f tabel 2.76 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, secara simultan variabel komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis uji t

Uji t merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Dengan kata lain, uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam model regresi yang dibangun.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) \geq 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Analisis Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.905 | .849 | | 2.243 | .029 |
| | komitmen organisasi | .286 | .109 | .295 | 2.619 | .011 |
| | sikap kerja | .461 | .103 | .496 | 4.480 | .000 |

| | | | | | |
|--|------|------|------|-------|------|
| kepuasan kerja | .187 | .063 | .206 | 2.960 | .004 |
| a. Dependent Variable: kinerja pegawai | | | | | |

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Uji t (t-test parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja, sementara variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Berikut adalah hasil interpretasi berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dan nilai t hitung (t):

1. Komitmen (x1) organisasi Nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi adalah 0,286 dengan nilai t sebesar 2.619 dan nilai signifikansi 0,011. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.
2. Sikap Kerja (X2) Koefisien regresi sikap kerja sebesar 0,461 dengan nilai t sebesar 4.480 dan nilai signifikansi 0,00. Nilai signifikansi ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja yang positif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.
3. Kepuasan Kerja (X3) Koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,187 dengan nilai t sebesar 2.960 dan nilai signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05, maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji t, ketiga variabel independen dalam model ini, yaitu komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja, berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, secara parsial, H_1 diterima dan H_0 ditolak untuk masing-masing variabel.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Dengan kata lain, R^2 menggambarkan tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X).

Tabel 11. Analisis Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .967 ^a | .935 | .931 | .48473 |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, sikap kerja, komitmen organisasi

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Tabel 4.15 menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi (*coefficient of determination*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, sikap kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,935 atau 93,5% mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan variabilitas dari variabel terikat, yaitu kinerja pegawai, sebesar 93,5%. Artinya, sebagian besar perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sikap kerja, dan komitmen organisasi.

Uraian Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_1), sikap kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga variabel ini terbukti menjadi faktor internal yang berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 2.219. Koefisien regresi sebesar 0,268 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,268 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas, serta keterlibatan emosional terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sikap kerja

juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar 4.480. Koefisien regresi sebesar 0,461 mengindikasikan bahwa peningkatan sikap kerja pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,461 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki sikap kerja positif, seperti kedisiplinan, etos kerja tinggi, dan sikap kooperatif terhadap rekan kerja, akan cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Sikap kerja yang baik mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis, serta mendorong pencapaian target organisasi secara lebih efektif.

Sementara itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 2.960. Koefisien regresi sebesar 0,187 menandakan bahwa peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,187 satuan. Meskipun kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya, namun pengaruhnya tetap signifikan. Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan adanya kesesuaian antara harapan pegawai terhadap pekerjaannya dengan kondisi yang dirasakan, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan interpersonal. Kondisi ini mendorong munculnya motivasi kerja dan komitmen untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 281.539 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,935 menunjukkan bahwa sebesar 93,5% variasi perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R^2 yang sangat tinggi ini menggambarkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam menjelaskan kinerja pegawai pada unit kerja yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu secara teliti memperhatikan dan memperkuat aspek komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan menjadi elemen penting dalam membangun kinerja yang optimal, berkelanjutan, dan selaras dengan tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap tugas dan tujuan organisasi.
2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki sikap kerja yang baik, seperti kedisiplinan, semangat kerja, dan kerja sama yang tinggi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, baik dari aspek lingkungan kerja, beban kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja, memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja.
4. Komitmen organisasi, sikap kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 93,5% terhadap variasi perubahan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa ketiganya merupakan faktor utama dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Agustin. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: CV Magenetera.
- Budi, T dan Irawan, M. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. . Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 2(3), 875-888.
- Fatimah, (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tegal*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Fitriani, A. (2022). *Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Pemerintahan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2), 45-58.
- Gardner, T. (2022). *Performance Management: A Guide to Delivering High Performance*. Pearson.
- Gibson, J.L. (2021). *Organizational Behavior. Structure, Processes, and Outcomes*. Pearson Education.
- Handoko, T.H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Hidayat, R., dan Ramadhani, D. (2024). *Komitmen Organisasi: Perspektif Psikologi dan Moral Karyawan*. Jurnal Psikologi Organisasi, 10(1), 23-36.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Marhalinda, A. dan Supiandini, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 15(3), 234-250.
- Maulana, A. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Nylon Halim, E. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media Pratama.
- Pahlevi, A., dan Afina, N. (2023). *Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 8(1), 45-58.
- Putri, F. dan Suharyanto, W. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*.
- Rahmawati, dan Ubaidillah, H. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 7(2), 120-133.
- Rini, D. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*.
- Rini, N.. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Malang*. Jurnal Administrasi Publik, 6(2), 45-60.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (16th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Santoso, R. (2022). *Sikap Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Jakarta: Pustaka Prima.
- Setiawan, A.. (2019). *Pengaruh Sikap Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Pemerintah Daerah*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1), 32-48.
- Stephen, J. (2024). *The Role of Job Satisfaction in Enhancing Employee Productivity*. International Journal of Human Resource Management, 35(4), 204-217.
- STIE YPUP. (2021). *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi*. Makassar : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pensisikan Ujung Pandang.
- Sudaryono, P. (2020). *Sikap Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-16). Alfabeta.
- Suharti, R. dan Suliyanto, S. (2021). *Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan di Sektor Publik*. Jurnal Administrasi Publik, 8(1), 59-73.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). *Aspek yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Kencana.
- Utami, A. (2020). *Teori Sikap dan Pengaruhnya dalam Organisasi Kerja*. Surabaya: Universitas Surabaya Press.
- Widodo, W. (2023). *Peran Komitmen Organisasi dalam Menurunkan Turnover Karyawan di Organisasi Pemerintahan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(3), 119-131.

- Wijiharta, W. (2023). *Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja: Perspektif Karyawan di Perusahaan Teknologi*. Jurnal Manajemen, 13(2), 88-102.
- Yuliana, I. Dan Arifin, S. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen Pemerintahan, 6(2), 92-105.