

## PENGARUH KOMITMEN KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN SINJAI TIMUR KABUPATEN SINJAI

Hasbi<sup>\*1</sup>, Reynilda<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>hasbi@gmail.com, <sup>2</sup>reynilda@nobel.ac.id, <sup>3</sup>asri@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini: 1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara Parsial komitmen kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara Simultan komitmen kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.

Penelitian ini dilakukan pada kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 59 orang pegawai Untuk menganalisis manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial komitmen kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Ini berarti bahwa komitmen kerja, kompetensi dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Secara simultan komitmen kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.

**Kata Kunci:** Komitmen Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

### ABSTRACT

*The objectives of this research: 1) This research aims to determine and analyze the partial influence of work commitment, competence and job satisfaction on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. 2) To determine and analyze the simultaneous influence of work commitment, competence and job satisfaction on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. 3) To find out and analyze which variables have the most dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency.*

*This research was conducted on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. The sample was determined using saturation, namely 59 employees. To analyze which one has the most dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The research results concluded that: partially work commitment, competence and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. This means that work commitment, competence*

*and job satisfaction are able to improve the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. Simultaneously, work commitment, competence and job satisfaction have a positive and significant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. Partially, it shows that the competency variable has a dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency. This shows that the better the competency, the more the performance of the State Civil Apparatus at the East Sinjai District Office, Sinjai Regency, will improve.*

**Keywords:** *Work Commitment, Competence, Job Satisfaction, and Performance.*

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan teknologi dan globalisasi saat ini Komitmen, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di instansi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada instansi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan instansi pemerintah. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi.

Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi, organisasi atau instansi pemerintahan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Rendahnya komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen pegawai (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas pegawai di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (lifetime employment) tidak lagi mendapat tempat. Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi human resource management.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi komitmen pegawai, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke organisasi atau instansi lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

Seiring berkembangnya tuntutan jaman, maka perbaikan kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya, hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan kualitas kemampuannya dan kinerjanya, untuk mencapai hal tersebut maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur penyelenggara pemerintahan diharapkan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan maksimal dan menjadi aparat yang bersih, berwibawa, terampil, cakap dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga Pegawai Negeri Sipil sebagai Sumber Daya Aparatur Pemerintahan yang professional memiliki kompetensi, tingkat kedisiplinan dan kinerja yang baik guna mewujudkan *Good Governance*. Terselenggaranya *Good Governance* sangatlah penting dalam pelaksanaan pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam beberapa instansi pemerintah, masih banyak dijumpai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang ilmu dan pengalaman yang dimilikinya sebagaimana mestinya. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Kompetensi PNS dalam melaksanakan tugas dan pelayanan masih belum mencerminkan standar dan harapan publik. Salah satu kendala yang ditemukan dalam upaya mencapai standar pelayanan dan pencapaian tujuan tersebut adalah belum maksimalnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian beberapa pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan dan kurangnya aparatur yang berkompeten dengan kegiatan yang bersifat teknis sehingga mempengaruhi mutu kegiatan serta masih banyak PNS yang berada pada posisi yang kurang tepat dengan keahlian atau kompetensinya, sehingga posisi pegawai yang tidak tepat mengakibatkan kurang optimalnya mereka mengerjakan apa yang menjadi tugasnya.

Kompetensi menurut Spencer and Spencer (dalam Dharma 2013) adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan Kinerja orang tersebut

dalam pekerjaannya. Karakteristik dasar tersebut berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, perilaku dan konsep diri yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu jenis tugas/jabatan tertentu yang menjadi pekerjaannya. Jadi kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Moch As'ad (2014) Peningkatan kinerja pegawai tentunya tidak lepas kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Dimana kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

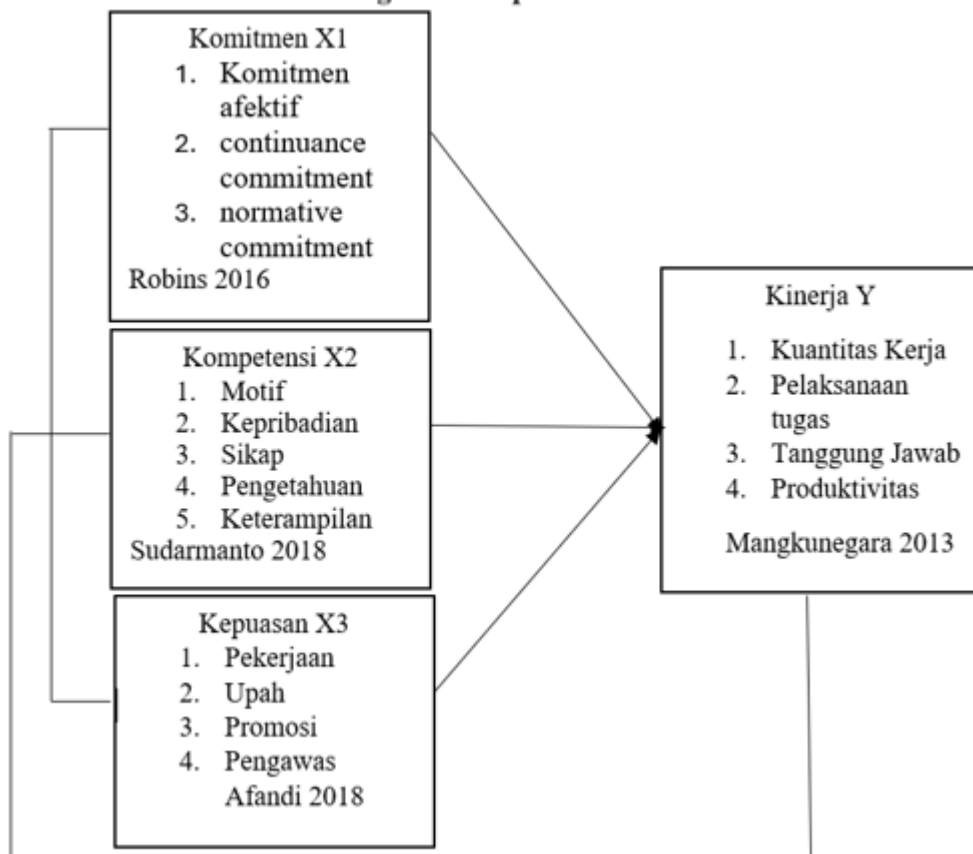
Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Sedangkan nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaannya dimana nilai yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dikutip dari bukunya Siagian (2012). Upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah menegakkan dan menguatkan dasar *mindset* aparat birokrasi pada prinsip-prinsip moral yang harus ditegakkan hal ini merupakan sebuah keharusan bagi aparat pemerintah untuk lebih meningkatkan kesadaran akan moralitasnya, mengingat mereka aktor utama dalam proses birokrasi di pemerintahan. Sumber daya manusia dalam hal ini para pegawai dituntut agar dapat terus bekerja dengan baik yang diukur melalui pencapaian target pencapaian kinerja organisasi. Kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi (*Strategic Planning*) suatu organisasi.

Menurut Mahsun (2015) Istilah kinerja sering juga digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Dampak dari kompetensi yang dimiliki pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kurangnya motivasi kerja yang ada pada para pegawai menimbulkan ketidakpuasan kerja begitu pula dengan kemampuan kerja para pegawai yang belum optimal serta kompetensi yang dimiliki pegawai karna masih kurangnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang bebaskan kepada mereka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan baik dari segi efektifitas maupun efisiensi dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Capaian kinerja pegawai kantor kecamatan Sinjai Timur, Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai sebagai aspek-aspek perencanaan dari seluruh satuan kerja maupun masyarakat agar dapat lebih optimal menjalankan perannya sebagai abdi negara dalam

mewujudkan pembangunan daerah dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini yaitu Aparatur Sipil Negara yang memiliki kapabilitas, berkualitas, memiliki integritas yang tinggi, dan responsibilitas guna dapat mengoptimalkan kinerja. Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan latar belakang dan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga Komitmen, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai
2. Diduga Kompetensi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai
3. Diduga Kepuasan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai
4. Diduga Komitmen, kompetensi dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai
5. Diduga Variabel paling dominan Komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.

### **METODE PENELITIAN**

Pada Penelitian ini, menggunakan suatu bentuk Pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari

pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu maka hasil penelitian ini memberikan hasil dengan angka yang akurat berdasarkan hasil pengisian kuesioner di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai yang beralamat di jalan poros Sinjai, Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mey-Juni 2024.

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 59 orang responden yang terdiri dari 59 Orang ASN daerah yang berada pada kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan tehnik sampel berdasarkan yang dikemukakan oleh Arikunto (2019) bahwa jika populasi berada dibawah 100 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka jumlah sampel 59 orang responden, adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel sensus sampel yang artinya semua sampel pada penelitian ini mempunyai peluang yang sama dijadikan responden.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>(X1) Komitmen Kerja</b>			
X1.1	0,668	0,349	Valid
X1.2	0,636	0,349	Cukup Valid
X1.3	0,648	0,349	Valid
X1.4	0,748	0,349	Valid
X1.5	0,678	0,349	Valid
X1.6	0,717	0,349	Valid
X1.7	0,784	0,349	Valid
X1.8	0,520	0,349	Valid
<b>Kompetensi (X2)</b>			
X2.1	0,710	0,349	Valid
X2.2	0,541	0,349	Valid
X2.3	0,519	0,349	Valid
X2.4	0,653	0,349	Valid
X2.5	0,657	0,349	Valid
X2.6	0,668	0,349	Valid
X2.7	0,721	0,349	Valid
X2.8	0,719	0,349	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X3)</b>			
X3.1	0,712	0,349	Valid
X3.2	0,437	0,349	Valid

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.3	0,837	0,349	Valid
X3.4	0,855	0,349	Valid
X3.5	0,580	0,349	Valid
X3.6	0,445	0,349	Valid
X3.7	0,506	0,349	Valid
X3.8	0,66	0,349	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y <sub>1</sub>	0,497	0,349	Valid
Y <sub>2</sub>	0,216	0,349	Cukup Valid
Y <sub>3</sub>	0,694	0,349	Valid
Y <sub>4</sub>	0,741	0,349	Valid
Y <sub>5</sub>	0,708	0,349	Valid
Y <sub>6</sub>	0,662	0,349	Valid
Y <sub>7</sub>	0,675	0,349	Valid
Y <sub>8</sub>	0,731	0,349	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,349. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Komitmen (X <sub>1</sub> )	0,832	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,793	Reliabel
Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	0,813	Reliabel
Kinerja (Y)	0,782	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.345	2.114		.636
	X1	.294	.098	.306	3.009
	X2	.475	.121	.477	3.934
	X3	.197	.075	.239	2.619

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

### Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1345 + 0,294X_1 + 0,475X_2 + 0,197X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1.345. Artinya jika variabel komitmen (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 1.345.
2. Variabel komitmen (X<sub>1</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,294. komitmen (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai komitmen meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,294.
3. Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,475. Artinya kompetensi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,475.
4. Variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,197. Artinya kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.197

### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 diatas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai  
Hasil pengujian komitmen (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.009 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3009 > 2,028 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial komitmen (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai  
Hasil pengujian kompetensi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.934 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3.939 > 2,248 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.
3. Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai  
Hasil pengujian kepuasan (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,737 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2.619 > 2.028 dan nilai signifikansi 0,01 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.



**Uji f (Secara Simultan)**

**Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.764	3	79.588	76.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.313	35	1.038		
	Total	275.077	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 76,710 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $76,710 > f_{tabel}$  sebesar 2,87 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan Komitmen (X1), Kompetensi (X2) Kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.

**Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.345	2.114		.636	.529
	X1	.294	.098	.306	3.009	.005
	X2	.475	.121	.477	3.934	.000
	X3	.197	.075	.239	2.619	.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komitmen (X1), kompetensi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai adalah variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dengan nilai beta sebesar 0,477, kemudian komitmen (X<sub>1</sub>) dengan nilai 0,306, dan variabel terendah adalah variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,239.

**Uji Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R<sup>2</sup>) pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.857	1.019	.868	76.710	3	35	.000	2.308

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 diatas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,743 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Komitmen ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,743 atau 86,8%. Variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 14,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini seperti lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja serta variabel yang lainnya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai

Berdasarkan perbandingan nilai yang dinyatakan bahwa pada variabel Komitmen nilai  $t_{hitung}$  ( $3,009 > t_{tabel}$  ( $2,028$ )) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Sinjai Utara kabupaten Sinjai.

Samsuddin (2018:) komitmen organisasi adalah sebuah perjanjian untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan sebuah pengakuan yang utuh, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Utaminingsih (2014 : 140) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya pegawai

dalam suatu organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 menyatakan bahwa: Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi: kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi: memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi: kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi. Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sikap loyalitas individu pada suatu tindakan yang diambil. Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama pada setiap orang. Terwujudnya komitmen tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan. Tujuan dari komitmen adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus-menerus. Komitmen yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari seorang pemimpin dan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) menemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa komitmen yang tinggi akan melahirkan loyalitas kepada organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

### **Pengaruh kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai  $t_{hitung} (3,934) > t_{tabel} (2,028)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai Utara .

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Syamsuddin 2019, yaitu, Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan sinjai timur dan perdagangan kota Banjarmasin, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran untuk menunjang kompetensi dilihat dari keterampilan, pengetahuan tentang kinerja pegawai Kantor kecamatan sinjai timur dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah penelitian survey dengan Regresi Linier Berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan kompetensi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

begitu pula pada uji deskriptif penyebaran item kuesioner, dari hasil penyebaran kuesioner di peroleh hasil berdasarkan jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada kuesioner didapatkan jawaban Setuju dengan nilai rata-rata (50,6 %) yang dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai kantor kecamatan sinjai timur dan Perdagangan Kabupaten Enrekang berjalan cukup baik namun tidak signifikan karena jawaban Sangat setuju hanya mencapai nilai rata-rata (32 %) yang dapat dimaknai bahwa pegawai harus tetap mengembangkan dirinya agar dapat mengembangkan kompetensi ke depan karena kompetensi yang dimiliki oleh pegawai merupakan modal untuk masa depan mereka.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif

dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2009) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja. Setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Kompetensi pegawai kantor kecamatan sinjai timur (XI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dimaknai bahwa semua pegawai ingin mengembangkan kompetensinya dengan pendidikan formal seperti melanjutkan kuliah kejenjang yang lebih tinggi, Dan untuk mengembangkan keterampilan, pegawai mengikuti pelatihan bintek yang dilaksanakan oleh di kantor kecamatan sinjai timur dan perdagangan baik tingkat lokal yang dilaksanakan di kabupaten maupun di tingkat propensi hingga secara nasional yang dilaksanakan oleh kementerian perindustrian maupun kementerian perdagangan, dan para pegawai sangat antusias untuk mengikuti pelatihan demi pengembangan dirinya untuk karir mereka ke depan.

### **Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kec. Sinjai Timur**

Berdasarkan hasil uji t variabel Kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung  $2.619 > 2.028$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.

Kepuasan kerja seseorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor Gaji, Promosi Jabatan, Lingkungan Fisik dan Sosial serta Karakteristik Pekerjaan dilakukannya. Gaji atau kompensasi merupakan faktor utama seseorang bekerja dengan baik dan nyaman, semakin tinggi gaji atau kompensasi yang diberikan oleh suatu instansi, maka semakin baik dan bersemangat seseorang bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Selain dari gaji, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang pegawai adalah faktor promosi jabatan dan lingkungan kerja dan lingkungan sosial kemasyarakatan. Faktor Promosi Jabatan dan lingkungan kerja dan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan kedudukan dalam jabatan merupakan faktor utama munculnya kepuasan kerja seseorang pegawai dalam

bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penunjang utama seseorang bekerja dengan nyaman sehingga aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan maksimal.

Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Fajar Syahputra (2013). Pengaruh Kompetensi, Budaya kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. Sedangkan Kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sinjai Timur Kabupaten Sinjai dan Penelitian Saudara Suhroji dan Didi Wandu (2019). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan sinjai timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor kecamatan sinjai timur, Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Anisa (2013) menjelaskan bahwa pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

### **Pengaruh komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1.345 artinya jika nilai variabel bebas (komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1.345 -.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $76.710 > F_{tabel} 2,70$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.

Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Fajar Syahputra (2013). Pengaruh Kompetensi, Budaya kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sinjai Timur kabupaten Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sinjai Timur Kabupaten Sinjai.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Syamsuddin 2019, yaitu, Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan sinjai timur.

Utaminingsih (2014 : 140) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif

dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi

### **Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komitmen (X1), kompetensi (X2) dan kepuasan (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor

Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai adalah variabel kompetensi (X2) dengan nilai beta sebesar 0.477, kemudian variabel komitmen (X1) dengan nilai 0,306, dan variabel terendah adalah variabel kepuasan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,239

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti terhadap 43 responden yang dijadikan sebagai sampel, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai
2. Kompetensi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai
3. Kepuasan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai
4. Komitmen, kompetensi dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.
5. Kompetensi Variabel paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Timur kabupaten Sinjai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini, I. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Alas Petala Makmur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Arifin, S. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *Journal of Distribution Science*, 21(9), 23-34.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indar, S. H., Asniwati, A., Baharuddin, I., Hadiningtyas, E. A., & Latief, F. (2024). Organizational Citizenship Behavior Melalui Green Organizational Culture dan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 200-213.
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten

- Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Nurlaely, Riani (2016). Pengaruh Diplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya* Vol 18 No.1
- Ocataviani, Hartijasti (2016). Pengaruh Person Organization Fit dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention dengan kepuasan Kerja sebagai variabel Mediator. *Jurnal Manajemen Indonesia* Volume 16 No. 1.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suarjana (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol 12 No.1.