



# AMSIR

Accounting & Finance Journal



e-ISSN: xxxx-xxxx

Volume 1 Nomor 1  
Januari, 2023  
Hal. 24-34

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

## ***Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap***

**A Indah Anggerwati<sup>1</sup> Nur Syamsuriana<sup>2</sup>**

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar<sup>2</sup>

E-mail: [indahanggerwati2712@gmail.com](mailto:indahanggerwati2712@gmail.com)<sup>1</sup> [nursyamsuriana@gmail.com](mailto:nursyamsuriana@gmail.com)<sup>2</sup>

### ***Article Info***

*Article history:*

*Received 1 Januari – 2023*

*Revised 20 Januari – 2023*

*Accepted 31 Januari – 2023*

### ***Abstract***

*This study aims to determine commitment, competence and job satisfaction have a partial effect on the performance of employees of PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Sidrap Branch Office. The research method used is quantitative research with multiple linear regression analysis techniques with the influence of commitment, competence and job satisfaction on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Sidrap Branch Office, totaling 34 people. The sample in this study were all employees, totaling 49 people. The research results show that commitment, competence and job satisfaction have a significant effect simultaneously on employee performance at PT. Bank Mandiri Sidrap Branch Office. Commitment and competence have no partial effect on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Sidrap Branch Office with a significant value. While the job satisfaction variable partially has a significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri Sidrap Branch Office with a significant value.*

*Keyword:*

*Komitmen; Kompetensi;*

*bKepuasan Kerja*

*Copyright ©2023 AAFI, All rights reserved*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan.

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Kompensasi faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan mengharapkan kompensasi yang layak agar karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut adalah menghargai prestasi kerja, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, disiplin, menjamin keadilan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Mathis & Jackson, 2001).

Pimpinan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidrap menyampaikan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang mencatatkan kinerja kurang memuaskan pada 3 bulan terakhir. Analisis awal menunjukkan bahwa variabel yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Dessler, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

#### 1. Komitmen Kerja

Menurut (Darmawati & Hayati, 2013) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Dalam penelitiannya (Arifin, 2010) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif Panjang. (Boon & Tahir, 2013) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

##### a. *Affective commitment*

*Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Boon & Tahir, 2013), *Organizational commitment: Evidence of career stage effects, Journal of Business Research*, 26, 49-61).

##### b. *Continuance commitment*

*Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Boon & Tahir, 2013).

c. *Normative commitment*

*Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Boon & Tahir, 2013).

Ketika hasil yang diinginkan dapat diperoleh, maka komitmen akan meningkat. tetapi tidak ada yang lebih meyakinkan bagi manajemen puncak daripada program HRD untuk menghasilkan hasil terukur yang mereka pahami dan dianggap berharga bagi organisasi. Ketika program diusulkan, Dana tambahan biasanya hanya berdasarkan hasil yang diharapkan dari program ini. (Nanulaitta & Sapulette, 2014). Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan lima indikator yang dikembangkan oleh (Sahoo & Sia, 2015):

- a) Keinginan kuat tetap sebagai anggota Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
- b) Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi Tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
- c) Persamaan nilai-nilai organisasi Penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan dianut oleh pegawai. Para pegawai diminta untuk mengikuti nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut sehingga terjadi kesesuaian dan bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama.
- d) Persamaan tujuan organisasi Penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran 15 dan tanggung jawab pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

2. Kompetensi

Kompetensi dinilai dari kemampuan petugas dalam menguasai produk dan jasa yang ditawarkan KSP, prosedur, instruksi kerja dan kebijakan terkait (Guntara & Suryani, 2017). (Rinawati, 2016) menyatakan bahwa beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap, dan ketertarikan. Menurut (Kholis & Ferdian, 2019), kompetensi merupakan hubungan kausal bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebab-akibat). 17 Berdasarkan beberapa pendapat dari para tokoh ahli di atas maka kesimpulannya bahwa kompetensi merupakan kemampuan sikap, pengetahuan, atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu sehingga apa yang menjadi tujuannya dapat dijalankannya sesuai dengan apa yang dimilikinya atau yang dicapai.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja menurut (Nugraha, 2019), “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka “. Kemudian menurut (Lussy, 2015), “ is the way employee feels about his or her job “. (Kepuasan Kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Selanjutnya, (Juniantara & Riana, 2015) mengemukakan bahwa:

“kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya“.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*), *role perception*. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya (Zulkarnaen, 2018). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthan et al., 2017). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2015). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Morina et al., 2013). Jadi kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik yang bersifat kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas.

**METODE PENELITIAN**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Berdasarkan pengertian populasi yang telah disebutkan serta jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka teknik penentuan sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 34 orang.

Dalam rangka memperoleh sejumlah data yang dibutuhkan, maka penulis melakukan penelitian ke perusahaan dengan menggunakan metode:

1. Obsevasi (pengamatan langsung), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung yang berkaitan dengan aktivitas organisasi.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. 35
3. Interview (wawancara), yakni suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab yang berkaitan dengan obyek penelitian atau juga melihat materi-materi wawancara dngan responden yang berkaitan yang dianggap mampu memberikan data atau informasi yang akurat.
4. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang berasal dari arsip-arsip yang dimiliki oleh organisasi yang dianggap mampu memberikan data yang signifikan dengan masalah yang akan diteliti.

Definisi operasional variabel merupakan sifat dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Umar, 2015) Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu pelatihan teknis, pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

Tabel 3.1  
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Indikator
1	Komitmen (X1) adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan kuat tetap sebagai pegawai</li> <li>2. Keinginan untuk berusaha</li> <li>3. Persamaan nilai-nilai organisasi</li> <li>4. Persamaan tujuan organisasi</li> <li>5. Keinginan untuk mencapai tujuan</li> </ol>

2	Kompetensi (X2) adalah Kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam rangka menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menghasilkan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan melaksanakan tugas</li> <li>2. Kemampuan mengelola tugas</li> <li>3. Kemampuan mengambil tindakan</li> <li>4. Keterampilan bekerjasama dalam lingkungan kerja</li> <li>5. Kemampuan beradaptasi</li> </ol>
3	Kepuasan Kerja (X3) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>2. Kepuasan gaji</li> <li>3. Kepuasan promosi</li> <li>4. Kepuasan dengan atasan</li> <li>5. Kepuasan dengan rekan</li> </ol>
4	Kinerja Pegawai (Y) adalah kemampuan para pegawai PT. Bank BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidrap untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas hasil pekerjaan</li> <li>2. Kuantitas asil pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu dalam bekerja</li> <li>4. Efektivitas dalam bekerja</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>

Analisis yang digunakan adalah menggunakan regresi linier berganda. Program aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 digunakan untuk membantu dalam menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

c. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi berganda. Penelitian ini akan menerangkan pengaruh variabel bebas (dependent), terhadap variabel terikat (independent).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Analisis Deskriptif**

Adapun Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, status pegawai dan masa kerja. Dengan menggunakan analisis presentase dari kuesioner yang dibagikan kepada 34 responden sebagai sampel, maka data yang diperoleh dapat digunakan untuk menentukan gambaran karakteristik pegawai pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Pria	22	64,70%
2	Wanita	12	35,30%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dijelaskan yaitu karakteristik pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 22 orang (64,70%) kemudian pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 12 pegawai (35,30%). Jadi berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap adalah laki-laki.

## 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	11	32,35%
2	30-40 Tahun	20	58,83%
3	> 40 Tahun	3	8,82%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel usia dari 34 responden dapat diketahui bahwa karakteristik pegawai yang memiliki umur dibawah dari 30 tahun terdapat sejumlah 11 orang (32,35%), kemudian pegawai dengan usia 30 sampai 40 tahun terdapat sebanyak 20 orang (58,83%), sedangkan pegawai yang usianya diatas dari 40 tahun terdapat sebanyak 3 orang (8,82%). Jadi berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap dengan usia lebih dominan yaitu antara 30 hingga 40 tahun.

## 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3

## Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	6	17,65%
2	2 – 5 Tahun	14	41,17%
3	> 5 Tahun	14	41,17%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Bank Mandiri Cabang Sidrap

Tabel tersebut menjelaskan lama kerja dari total 34 pegawai, dapat dilihat yaitu sebanyak pegawai dengan masa kerja tidak lebih dari dua tahun sebanyak 6 pegawai atau 17,65%, kemudian pegawai dengan masa kerja dengan interval 2 sampai 5 tahun terdapat 14 responden atau setara 41,17% dan jumlah pegawai yang memiliki waktu telah bekerja lebih dari 5 tahun terdapat sejumlah 14 orang atau sebesar 41,17%. Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa sebagian besar pegawai PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap memiliki masa kerja yang lebih dari 2 tahun.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	9	26,47%
2	Sarjana	25	73,53%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Bank Mandiri Cabang Sidrap

Tabel menjelaskan pendidikan total 34 pegawai Bank BRI Cabang Sidrap, tabel tersebut menunjukkan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sederajat terdapat 9 responden atau 26,47% dari total sampel, pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana terdapat sebanyak 25 orang atau 73,53%. Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa sebagian besar pegawai PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap memiliki tingkat pendidikan sarjana.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Pihak ke 3	10	29,41%
2	Kontrak	11	32,35%
3	Tetap	13	38,24%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Bank Mandiri Cabang Sidrap

Tabel tersebut menjelaskan status kepegawaian total 34 pegawai Bank Mandiri Cabang Sidrap, tabel tersebut menunjukkan pegawai dengan status kepegawaian outsourcing ada sejumlah 10 pegawai dengan persentase 29,41% keseluruhan sampel sedangkan pegawai dengan status kontrak ada sejumlah 11 pegawai dengan persentase 32,35% keseluruhan sampel dan pegawai dengan status tetap sebanyak 13 orang atau 38,24%. Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa sebagian besar pegawai PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap memiliki status sebagai pegawai tetap.

A. Uji Validitas

Tabel 4.6

Uji Validitas Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Variabel Komitmen (X1)			
1	0.581	0.3388	Valid
2	0.838	0.3388	Valid
3	0.721	0.3388	Valid
4	0.721	0.3388	Valid
5	0.776	0.3388	Valid
Kuesioner Variabel Kompetensi (X2)			
1	0.780	0.3388	Valid
2	0.811	0.3388	Valid
3	0.749	0.3388	Valid
4	0.765	0.3388	Valid

5	0.824	0.3388	Valid
Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X3)			
1	0.765	0.3388	Valid
2	0.916	0.3388	Valid
3	0.879	0.3388	Valid
4	0.904	0.3388	Valid
5	0.894	0.3388	Valid
Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)			
1	0.655	0.3388	Valid
2	0.700	0.3388	Valid
3	0.738	0.3388	Valid
4	0.743	0.3388	Valid
5	0.776	0.3388	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, r hitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan r tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data -2 (32) serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,3388.

**B. Uji Reabilitas**

Tabel 4.7

Uji Realibilitas Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Alpha Cronbach's	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Variabel Komitmen (X1)		
0.760	0.3388	Reliabel
Kuesioner Variabel Kompetensi (X2)		
0.842	0.3388	Reliabel
Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X3)		
0.920	0.3388	Reliabel
Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)		
0.770	0.3388	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan r tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan jumlah data (N) 34 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,3388.

**C. Analisis Regresi Liner Berganda**

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.500	2.061		-.242	.810
Komitmen	.382	.235	.338	1.626	.114
1					
Kompetensi	.340	.184	.348	1.846	.075
Kepuasan	.290	.085	.335	3.393	.002

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Suatu alat ukur statistic yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai koefisien korelasi variabel terikat jika terjadi perubahan nilai koefisien variable bebas adalah koefisien regresi sebagaimana yang digunakan dalam penelitian ini.

*Berdasarkan tabel 4.8 hasil analisis regresi untuk memperkirakan perubahan nilai variabel bebas dapat disajikan sebagai berikut:*

$$Y = -0.500 + 0.382 X_1 + 0.340 X_2 + 0.290 X_3$$

Koefisien regresi pegawai pada kantor PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap jika tanpa adanya variabel komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja ( $X_1, X_2$  dan  $X_3 = 0$ ), maka kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap berada pada nilai -0,500. Jika komitmen ( $X_1$ ) bertambah 1 poin maka diprediksi kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0.382, jika kompetensi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 poin sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.340 dan jika kepuasan kerja ( $X_3$ ) bertambah 1 poin maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.290.

**Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang diperoleh cukup memuaskan, hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dari 54 banyaknya tanggapan positif yang diberikan oleh para pegawai yang diberikan kuesioner. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel bebas yaitu komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan menyebabkan aktivitas pelayanan untuk nasabah pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap berjalan dengan efektif.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil variabel bebas yaitu komitmen (0,382), kompetensi (0,340) dan kepuasan kerja (0,290) memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja pegawai kantor PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap.
2. Berdasarkan analisis uji parsial menunjukkan hasil bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  dimana nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,0020. Sedangkan variabel komitmen dan kompetensi teknis tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,114 dan 0,075.
3. Berdasarkan analisis uji simultan menunjukkan hasil bahwa seluruh variabel bebas yaitu komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung 55 (49.827) lebih besar dibandingkan dengan F tabel (2.92) sehingga dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Maka dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang diperoleh cukup memuaskan, hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dari banyaknya tanggapan positif yang diberikan oleh para pegawai yang diberikan kuesioner.

Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel bebas yaitu komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja

pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan menyebabkan aktivitas pelayanan untuk nasabah pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap berjalan dengan efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil variabel bebas yaitu komitmen (0,382), kompetensi (0,340) dan kepuasan kerja (0,290) memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja pegawai kantor PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penulis berharap kepada pihak PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap untuk melakukan upaya peningkatan kinerja pegawai dengan cara 56 57 meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang diberikan untuk perusahaan, hal tersebut sesuai dengan temuan dalam penelitian ini dimana secara parsial kepuasan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel yang masukkan dalam menguji kinerja pegawai sehingga diperoleh hasil yang lebih beragam dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

### **REFERENSI**

- Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 7(2).
- Boon, Y., & Tahir, Y. (2013). Kepimpinan tersebar dan hubungannya dengan tekanan dan komitmen kerja. *Johor: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica*, 9(1), 10–17.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Guntara, S. B., & Suryani, N. (2017). Pengaruh Pengolahan Koleksi, Kompetensi Pengelola, Dan Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Pelayanan Perpustakaan. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 973–986.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Kholis, A. M., & Ferdian, A. (2019). Pengaruh Dimensi Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Yogyakarta. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 1–10.

- Lussy, K. (2015). Relationship Satisfaction On The Performance Of Employees Working In The Department Of Transmigration Of Manpower And Transmigration Province Maluku Administration Department Of Commerce. *JURNAL MANEKSI*, 4(1), 1–5.
- Luthan, E., Rizki, S. A., & Edmawati, S. D. (2017). Pengaruh pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja keuangan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(2), 204–219.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Morina, P., Suryoko, S., & Prabawani, B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Kabupaten Grobogan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 107–113.
- Nanulaitta, D. T., & Sapulette, L. (2014). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Loyalitas Konsumen: Studi Pada Pengguna Lampu Philips di Kota Ambon. *ARTHAVIDYA*, 16(1).
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19–23.
- Rinawati, N. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mbk Wilayah Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 9(1).
- Sahoo, B. C., & Sia, S. K. (2015). Psychological capital and organisational commitment: Nature, structure and relationship in an Indian sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(3), 230–244.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Umar, M. (2015). Peranan orang tua dalam peningkatan prestasi belajar anak. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 1(1), 20–28.
- Zulkarnaen, R. (2018). *Analisis faktor perilaku caring perawat pelaksana di rumah sakit haji surabaya berbasis teori kinerja gibson*.