

Peran Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Barru

Praweldi S¹, Irawati Nur², Nurnaningsih Nurnaningsih³, Jusnia Jusnia⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: muhammadpraweldi@gmail.com¹

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of work commitment and job satisfaction partially and simultaneously on the performance of employees of PT. BANK SULSELBAR BRANCH BARRU. The analytical methods used in this research are observation, interviews, questionnaires, documentation, and library research. Determination of the sample was determined by saturated sampling (census) and obtained as many as 41 respondents. The results of this study indicate that (1) Partially Work Commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sulselbar Barru Branch. This is indicated by the value of the results of the t test analysis obtained by $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $4.782 > 2.024$ and a significance value of $0.004 (< 0.05)$. And partially Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the value of the results of the t test analysis obtained by $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $4,768 > 2.024$ and a significance value of $0.000 (< 0.05)$. (2) Simultaneously Work Commitment and Job Satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the value of the results of the F test analysis obtained by the value of $F \text{ count} > F \text{ table}$, namely $29,941 > 3.24$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. These results indicate that the second hypothesis is accepted. (3) The results of the determination coefficient of 0.737 indicate the ability of the independent variable to affect the dependent variable, namely 73.7% , therefore for researchers who will research with the same theme, it is advisable to add other variables that are not yet present in this study or to examine other variables, so that research results can be even better and prove the hypothesis. It is possible that this will provide results of a comparison of the effects of previous studies.

Keywords: Work Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

I. Pendahuluan

PT. Bank Sulselbar Cabang Barru, seperti banyak organisasi lainnya, menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang optimal. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan ini, yaitu kurangnya komitmen kerja dan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja.

Pertama, terdapat rendahnya komitmen kerja di kalangan karyawan, yang tercermin dalam kurangnya dedikasi dan loyalitas terhadap tugas-tugas yang diemban. Para karyawan mungkin merasa kurang terhubung secara emosional dengan tujuan dan nilai perusahaan, sehingga motivasi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal dapat terganggu.

Kedua, terdapat ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, khususnya terkait dengan pemberian fasilitas dari perusahaan dan kesempatan promosi. Beberapa karyawan merasa bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak selalu adil atau memadai, sementara kesempatan untuk promosi masih sangat bergantung pada faktor subjektif seperti hubungan personal dengan pimpinan perusahaan. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan dan frustrasi di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja mereka.

Dua masalah ini secara kolektif mengancam produktivitas dan kinerja keseluruhan PT. Bank Sulselbar Cabang Barru. Kurangnya komitmen kerja dan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, keengganan untuk berinovasi, dan bahkan peningkatan tingkat absensi dan turnover karyawan.

Oleh karena itu, untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, sangat penting bagi PT. Bank Sulselbar Cabang Barru untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperbaiki dan meningkatkan kondisi kerja serta memperkuat komitmen karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi, dan memuaskan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Selain itu, dampak dari rendahnya komitmen kerja dan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat memengaruhi citra perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang tidak merasa terhubung dengan visi dan nilai perusahaan cenderung kurang termotivasi untuk menyampaikan citra positif tentang perusahaan kepada pelanggan dan mitra bisnis. Hal ini dapat mengurangi kepercayaan dan loyalitas pelanggan, serta mempengaruhi reputasi perusahaan di pasar.

Terlebih lagi, dengan kompetisi yang semakin ketat di industri keuangan, penting bagi PT. Bank Sulselbar Cabang Barru untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal untuk tetap bersaing di pasar. Upaya untuk meningkatkan komitmen kerja dan kepuasan kerja karyawan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga akan membantu perusahaan mempertahankan dan menarik bakat-bakat terbaik di industri ini. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini dan menjaga daya saing PT. Bank Sulselbar Cabang Barru di pasar yang semakin kompleks.

II. Tinjauan Teori

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya (Anggerwati & Syamsuriana, 2023; Chiedu, Choi, & Ashar, 2022; Munajat et al., 2023; Nguyen et al., 2020). Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh (dalam buku Dr Suarni Norawati, 2022) sebagai berikut:

- a. Keadilan, hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen karyawan sulit untuk dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen karyawan tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga seluruh karyawan tingkat rendah yang ada didalam organisasi tersebut.
- b. Keamanan kerja, karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan maupun manajer organisasi. Disisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka pekerjanya tidak beresiko sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya didalam perusahaan (Haryati et al., 2023; Putranto, Susita, & Handaru, 2022).
- c. Pemahaman, pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman terhadap organisasi. sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.
- d. Keterlibatan, karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi, melalui partisipasi tersebut, maka karyawan akan mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan

karyawan dalam pengambilan keputusan yang berarti organisasi memberikan kepercayaan kepada karyawannya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya atau dengan kondisi dirinya (Eferyn et al., 2023; Hasan, 2023; Motalebi & Marşap, 2020; Muizu & Sari, 2019). Menurut Hasibuan (2017), indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya. Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bias mengerjakan dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya. Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaannya tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c. Moral kerja positif. Ini merupakan kesepakatan batinnya yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- d. Disiplin kerja. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan (Khaskheli et al., 2020; Koesmono, 2005; Rifani, Aryanti, & Syamsuriani, 2023). Menurut Wibowo (2011) bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Umpan Balik. Indikator ini dapat membuka kesempatan bagi semua karyawan untuk memberikan *feedback* kepada semua anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan.
- b. Absensi. Tingkat absensi merupakan penting bagi proses perencanaan kapasitas yang mengidentifikasi keberadaan dan keahlian karyawan ketika dibutuhkan. Pengukuran absensi juga dapat mengetahui moral dan sikap karyawan dalam perusahaan.
- c. Motivasi dan Komitmen. Motivasi dan komitmen bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi komitmen dan motivasi karyawan merupakan kontribusi yang penting dimana karyawan dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa karyawan berusaha semaksimal mungkin di dalam beraktifitas bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.
- d. Produktifitas Karyawan. Merupakan pengukuran kontribusi karyawan bagi perusahaan dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisien serta efektifitas perusahaan atau organisasi.
- e. Kepuasan Karyawan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan peningkatan kepuasan karyawan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. 7 jam kerja lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jam kerja yang terlalu lama mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

III. Metode

Menurut Priyatno (2018) uji validitas adalah tingkat dimana suatu instrument mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam melakukan fungsi ukurannya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan metode *Corrected item-total correlations*.

- a. Jika $Sig <_{a} = 0,05$ maka dianggap instrument memiliki validitas yang baik.
- b. Jika $Sig >_{a} = 0,05$ maka dianggap instrument tidak memiliki validitas yang baik

Menurut Priyatno (2018) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha.

- a. Cronbach Alpha $> 0,60$ reliabilitas.
- b. Cronbach Alpha $< 0,60$ kurang reliabilitas.

Menurut Priyatno (2018:107) analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1) Komitmen kerja, dan variabel (X2) Kepuasan kerja serta variabel terkait (Y) kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Komitmen Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Bilangan Kostanta

Menurut Sujarweni (2015), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .
 - 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ujia parsial diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka uji parsial ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji hipotesis berdasarkan Signifikansi.
 - 1) Jika angka sig $< 0,05$, maka ujia parsial diterima.
 - 2) Jika angka sig $> 0,05$, maka ujia parsial ditolak.

Menurut sujarweni (2015), uji f adalah penguji signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Kriteria dalam uji simultan (Uji f) dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig $< 0,05$, maka variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai sig $> 0,05$, maka secara bersama-sama seluruh variabel dependen.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur beberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R Square yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika R Square semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat (Y).

IV. Hasil dan Analisis

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,707	0,308	Valid
X _{1.2}	0,765	0,308	Valid
X _{1.3}	0,780	0,308	Valid
X _{1.4}	0,756	0,308	Valid

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil output di atas, dapat dilihat untuk item pernyataan 1 sampai pernyataan 4 untuk indikator variabel Komitmen Kerja memiliki nilai *pearson Correlation*/r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,308, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kopensasi adalah valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel Kepuasan Kerja dalam tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,833	0,308	Valid
X _{2.2}	0,889	0,308	Valid
X _{2.3}	0,791	0,308	Valid
X _{2.4}	0,889	0,308	Valid
X _{2.5}	0,829	0,308	Valid

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil output diatas, dapat dilihat untuk item pernyataan 1 sampai pernyataan 5 untuk indikator variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *pearson Correlation*/r hitung lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,308, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja adalah valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel kinerja Pegawai dalam tabel:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,805	0,308	Valid
Y2	0,805	0,308	Valid
Y3	0,908	0,308	Valid
Y4	0,862	0,308	Valid
Y5	0,735	0,308	Valid

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil output diatas, dapat dilihat untuk item pernyataan 1 sampai pernyataan 5 untuk indikator variabel kinerja Pegawai memiliki nilai *pearson Correlation*/r hitung lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,308, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja Pegawai adalah valid.

Dalam menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, didapatkan hasil valid atau invalid. Dari hasil output yang diolah kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel}. R_{tabel} yang dicari pada signifikan 0,05 dengan jumlah data (N-2) = 41-2 = 39, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,308. Dilihat pada tabel *pearson Correlation*/r_{hitung} bila korelasi > 0,308= valid, jika hasil korelasi < 0,308= tidak valid (invalid). Disimpulkan dari semua item pernyataan setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,308, maka setiap item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Kerja (X ₁)	0,717	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,896	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,879	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Komitmen Kerja sebesar 0,717, variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,896 dan variabel kinerja Pegawai sebesar 0,879. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena mempunyai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hal ini dimaksud bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang artinya bila pernyataan diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.371	.403		.920	.363
	Komitmen Kerja	.486	.102	.485	4.782	.000
	Kepuasan Kerja	.454	.095	.483	4.768	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan table diatas hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,371 + 0,486 X_1 + 0,454 X_2$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,371 hal ini menunjukkan bahwa jika kinerja Pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel Komitmen Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) yang nilainya nol, maka besarnya variabel kinerja Pegawai adalah 0,371
- Koefisien regresi variabel Komitmen Kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,486 hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, artinya jika terjadi kenaikan 1 point nilai Komitmen Kerja, maka variabel kinerja Pegawai naik sebesar 0,486.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,454 hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, artinya jika terjadi kenaikan 1 point nilai Kepuasan Kerja, maka variabel kinerja Pegawai naik sebesar 0,454.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.371	.403		.920	.363
	Komitmen Kerja	.486	.102	.485	4.782	.000
	Kepuasan Kerja	.454	.095	.483	4.768	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data diolah dengan SPSS 22, 2022

Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah:

$$T \text{ tabel} = a/2 ; n-k$$

Keterangan: a = 0,05 (5%)

n = jumlah responden (41)

k = jumlah variabel bebas (2)

$$t \text{ tabel} = a/2 ; n- k- 1 = 41-2-1 = 0.025 ; 41, \text{ maka } t \text{ tabel} = 2,024$$

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh hasil seperti diatas yang menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap kinerja Pegawai
Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 12. Diketahui bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Barru dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.782 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,000 (<0,05)$. Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai
Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 12. Diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Barru dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.768 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,000 (<0,05)$. Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.723	2	2.362	29.941	.000 ^b
	Residual	3.234	41	.079		
	Total	7.957	43			
a. Dependent Variable: kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja						

Sumber: data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 29.941 dengan nilai sig sebesar 0,000. Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel.

Rumus mencari F tabel adalah:

$$Df(N1) = k-1$$

$$Df(N2) = n-k$$

Keterangan : n = jumlah responden (41)

k = jumlah variabel (3)

$$a = 0,05 (5\%)$$

$$\text{Maka : } F_{tabel} = Df(N1) 3-1 = 2$$

$$Df(N2) 41-3 = 38$$

Maka didapatkan F_{tabel} dengan probabiliti 0,05 sebesar 3.24.

Dari hasil yang didapatkan bahwa nilai F hitung $> F_{tabel}$ yaitu $29.941 > 3.24$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan ini disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Barru

Tabel 8. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.723	.22479
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja				

Sumber: data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa hasil R Square sebesar 0, 737 atau 73,7%, dengan demikian Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja mampu mempengaruhi kinerja Pegawai sebesar 73,7%. Dimana sebesar 0,263 atau 26,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan berbagai variabel lainnya. Adapun angka koefisien korelasi (R) menunjukkan

nilai sebesar 0,858 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena memiliki nilai R 0,858.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Barru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $4,782 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,004 (< 0,05)$. Dan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,768 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $29,941 > 3,24$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Referensi

- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24-34.
- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalora dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.
- Amiruddin, M. M., Alshahrani, S. H., Dwijendra, N. K., Al-Hawary, S. I. S., Jalil, A. T., Muda, I., ... & Sunarsi, D. (2023). Religious behaviours and commitment among Muslim healthcare workers in Malaysia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 79(1).
- Bakry, M., Masse, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using *Khuṣūṣ Al-Balwā*. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Chiedu, C. K., Choi, S. L., & Ashar, H. B. (2022). The relationship among job satisfaction, organizational commitment and employees' turnover at unilever corporation in Nigeria. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 7(1), 62-83.
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.

- Eferyn, K., Rosiana, M., Kembauw, E., Uguy, L. S., Agustinar, A., Desfaryani, R., ... & Lasminigrat, A. (2023). *Ekonomi Manajerial Konsep, Aplikasi, dan Pengambilan Keputusan*.
- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society. In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).
- Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).
- Hanafi, S., Shariati, A., Astuti, A. R. T., & Pratiwi, A. (2023). Reconstruction of The Authority of The Internal Oversight Unit In The Prevention of Corruption Crimes At State Religious Universities. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 34, 544-557.
- Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan StrukturalTRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: Jurnal Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.
- Haryati, T., Melinda, M., Santoso, R., Dahliana, A. B., & Suwandi, S. (2023). Potret Kompetensi Intelektual Pelaku UKM Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Usaha. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524.
- Hasan, H. (2023). Sistem dan Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah. *Amsir Management Journal*, 3(2), 122-129. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i2.207>
- Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. I. P., Harizahayu, H., Estiani, E., Muadzah, M., Purba, B., Purba, S., Hasyim, H., & Napitu, R. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Irawati, N. (2014). Pendugaan kesuburan perairan berdasarkan sebaran nutrien dan klorofil-a di teluk kendari sulawesi tenggara. *Aquasains*, 3(1), 193–200.
- Khaskheli, A., Jiang, Y., Raza, S. A., Qureshi, M. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2020). Do CSR activities increase organizational citizenship behavior among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *Corporate social responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2941-2955.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Isses*, 24, 1.
- Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 470.
- Motalebi, P., & Marşap, A. (2020). The role of Job satisfaction, and Organizational commitment as a determinant of organizational citizenship behavior among the workers of welfare

- organization. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*, 7(1), 102-112.
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). Improving employee performance through organizational culture, leadership, and work motivation: Survey on banking organizations in Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(1), 71-88.
- Munajat, M., Amir, N. H., Suwandi, S., Setiawan, R., Hijriana, I., Novita, N., ... & Kurniawan, D. (2023). Manajemen Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Aplikasi.
- Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.
- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(6), 439-447.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 59-64.
- Nur, I., Nurbakti, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 297-310.
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah “Zero-Dollar Tourist” Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Panguriseng, A. A., & Nur, I. (2022). Analisis Strategi Promosi dan Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 55-66.
- Putranto, F. T., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). The Influence Of Leadership Style And Interpersonal Communication On Work Effectiveness With Job Satisfaction As Mediation Variables. *Journal of Business and Management Review*, 3(2), 174-190.
- Rifani, R. A., Aryanti, S., & Syamsuriani, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Word of Mouth dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Pada Livestream Tiktok Shop. *Amsir Management Journal*, 3(2), 100-114. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i2.204>
- Semaun, S., Rasyid, S., & Musmulyadi, M. (2023). INFLUENCE OF SHARIA MARKETING CHARACTERISTICS ON CUSTOMERS'SAVING INTEREST AT INDONESIAN SHARIA BANK MAKASSAR BRANCH. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 126-135.
- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.

- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas'ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.
- Talib, M. T., Hidayati, H., Musmulyadi, M., & Bahtiar, B. (2023). Assessment of effective communication on patient treatment identity card use at the center for lung health community Makassar City. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 553-560.
- Tijjang, B., Junaidi, J., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2023). The Role of Brand Love, Trust, and Commitment in Fostering Consumer Satisfaction and Loyalty. *FWU Journal of Social Sciences*, 17(1).
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.
- Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.