

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI KANTOR KECAMATAN TAMBUN SELATAN KABUPATEN BEKASI

Aura Naiwasha¹, Agus Dharmanto^{2*}, Rycha Kuwara Sari³,

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

auranaiwasha@gmail.com¹, agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id^{2*},
rycha@dsn.ubharajaya.ac.id³,

*corresponden author: agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Received : 1, Aug

Revised : 10, Aug

Accepted: 29, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Penelitian dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya beberapa permasalahan kinerja pegawai, seperti tingkat keterlambatan yang relatif tinggi, koordinasi antarbagian yang belum optimal, pembagian beban kerja yang belum merata, serta keterbatasan fasilitas kerja yang berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan publik. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif terhadap 56 pegawai yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji *T*, uji *F*, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,877 menunjukkan bahwa sebesar 87,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung optimalisasi pelayanan publik di Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Menurut Kathleen Asyera Risakotta (2025), peningkatan kualitas aparatur pemerintah berperan penting dalam mewujudkan

pelayanan publik yang efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, Trijadi Herdajanto (2025) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peran strategis karena kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi setiap instansi pemerintah, termasuk Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan data kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, antara lain tingginya tingkat keterlambatan, koordinasi antarbagian yang belum optimal, pembagian beban kerja yang belum merata, serta keterbatasan fasilitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran pegawai tergolong baik, efektivitas pelaksanaan tugas masih perlu ditingkatkan. Menurut Yesaya Apriyanto, Agustina Ivonne Poli, dan Obed Bida (2025), kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, sehingga berbagai faktor organisasi perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Trijadi Herdajanto (2025) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Eddy Arthur, Jack H. Syauta, dan Johanis R. Wanma (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan Dewi Astuti (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Namun demikian, penelitian Inna Ardilla, Hamid Halin, dan Try Wulandari (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *empirical gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*empirical gap*), serta masih terbatasnya penelitian yang menguji budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan pada instansi pemerintah tingkat kecamatan (*variable gap* dan *context gap*), penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris sekaligus menjadi masukan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan publik.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021) menyatakan

bahwa kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi. Selanjutnya, Sumaryono dan Ali (2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins, ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai (Silaen, 2021), yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, kualitas kerja dapat diukur dengan menyempurnakan tugas pada kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. 2) Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam kuantitas dan diwakili oleh unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, selesaikan aktivitas tepat waktu dan gunakan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain sebanyak mungkin. 4) Efektifitas, meningkatkan hasil dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi. 5) Komitmen, tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Kathleen Asyera Risakotta (2025), budaya organisasi berperan dalam membentuk standar perilaku, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu, Trijadi Herdajanto (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja yang positif sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai dalam berinteraksi, bekerja sama, dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai dan norma yang dianut bersama serta menjadi acuan perilaku anggota organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Triwandani dan Wahyuni 2022) indikator-indikator budaya organisasi yaitu: 1) Inovatif memperhitungkan resiko, Setiap pekerja harus memperhatikan setiap masalah yang dapat membahayakan organisasi secara keseluruhan. 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah, Memberikan perhatian khusus pada setiap masalah saat melakukan pekerjaan akan menunjukkan ketelitian dan kecermatan karyawan. 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, salah satu cara manajer mengarahkan dan memberdayakan bawahannya adalah dengan memberikan supervisi kepada mereka. Supervisi ini memungkinkan mereka untuk menjelaskan tujuan organisasi, kelompok, dan anggotanya. 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, atau tim kerja. Manajer yang baik dapat membangun kerjasama tim. 5) Agresif dalam bekerja, untuk mencapai produktivitas tinggi, karyawan harus memenuhi standar yang

dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan memiliki keahlian dan keterampilan yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas. Performa yang baik harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

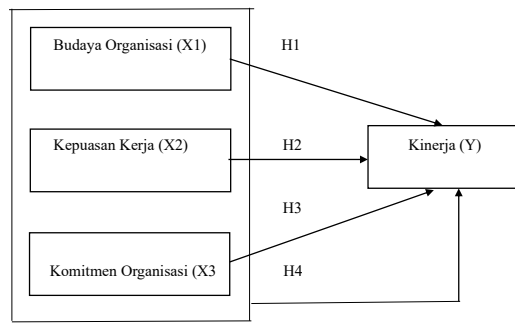
Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Yesaya Apriyanto, Agustina Ivonne Poli, dan Obed Bida (2025), kepuasan kerja dapat mendorong semangat kerja, efektivitas, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi emosional positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

Menurut Afandi (2021), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya: 1) Pekerjaan isi atau jenis pekerjaan, yang dijalankan seseorang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. 2) Upah besarnya imbalan, yang dibayar untuk pekerjaannya dinilai berdasarkan keadilan dan kecukupan bagi penerimanya. 3) Pengawas atasan atau pihak, yang memberikan instruksi dan arahan selama pelaksanaan tugas. 4) Rekan kerja, mereka yang terlibat langsung dalam pekerjaan dapat membuat lingkungan kerja menyenangkan atau bahkan tidak menyenangkan

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Dewi Astuti (2022), komitmen organisasi menunjukkan keinginan pegawai untuk menerima nilai-nilai organisasi, mempertahankan keanggotaan, dan memberikan kemampuan terbaik dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab, disiplin, serta loyalitas yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung keberhasilan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai bentuk keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan mempertimbangkan bagaimana seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai anggota organisasi, komitmen organisasi membentuk perilaku seseorang dalam organisasi. Lima indikator komitmen organisasi (Danayasa *et al.*, 2021) adalah sebagai berikut: 1) Keyakinan yang kuat terhadap karir perusahaan. 2) Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan 3) Tingkat minat terhadap perusahaan. 4) Berusaha untuk menjadi bagian dari perusahaan. 5) Apa arti perusahaan bagi karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

H4: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Setia Mulya.

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya (Zaki & Saiman, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut: 1) Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Setia Mulya. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Setia Mulya. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Setia Mulya. 4) Kompetensi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Setia Mulya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Populasi penelitian berjumlah 56 pegawai, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan pegawai paruh waktu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang

diperoleh dari dokumen instansi dan literatur yang relevan. Penelitian menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran variabel.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

validitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS melalui analisis korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan nilai signifikansi $\leq 0,05$. Pada penelitian ini, dengan jumlah responden yaitu 56 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,263.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,647	0,263	Valid
2	0,622	0,263	Valid
3	0,554	0,263	Valid
4	0,600	0,263	Valid
5	0,602	0,263	Valid
6	0,589	0,263	Valid
7	0,622	0,263	Valid
8	0,630	0,263	Valid
9	0,641	0,263	Valid
10	0,560	0,263	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas uji validitas budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang dimana memiliki nilai (0.263)), sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan ada pada variabel Kompetensi Pegawai dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

No	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,717	0,263	Valid
2	0,572	0,263	Valid
3	0,666	0,263	Valid

4	0,688	0,263	Valid
5	0,632	0,263	Valid
6	0,676	0,263	Valid
7	0,661	0,263	Valid
8	0,624	0,263	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas uji validitas kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang dimana memiliki nilai (0,263), sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan ada pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

No	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,596	0,263	Valid
2	0,646	0,263	Valid
3	0,551	0,263	Valid
4	0,622	0,263	Valid
5	0,567	0,263	Valid
6	0,638	0,263	Valid
7	0,555	0,263	Valid
8	0,513	0,263	Valid
9	0,649	0,263	Valid
10	0,598	0,263	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas uji validitas komitmen organisasi (X3) dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang dimana memiliki nilai (0.263), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 1.4 Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

No	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Y.1	0,598	0,263
2	Y.2	0,617	0,263
3	Y.3	0,606	0,263
4	Y.4	0,630	0,263
5	Y.5	0,592	0,263
6	Y.6	0,570	0,263
7	Y.7	0,571	0,263
8	Y.8	0,660	0,263
9	Y.9	0,584	0,263
10	Y.10	0,587	0,263

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas uji validitas Kinerja Pegawai Kator Kecamatan Tambun Selatan (Y) dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh

masing masing pernyataan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang dimana memiliki nilai (0.263), sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan ada pada variabel Kualitas Pelayanan Publik dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

Tabel 1.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,880	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,852	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,830	Reliabel
Kinerja nanti	0,888	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2026

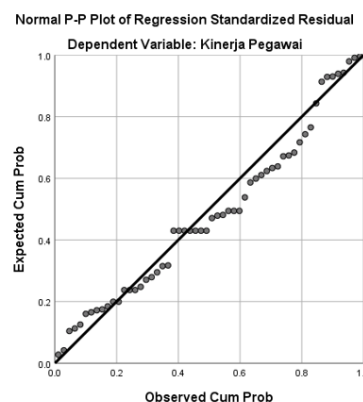
Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukan bahwa nilai *cronbach alpha* atas variabel Budaya Organisasi sebesar 0.880 , variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,852 variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,830 , dan variabel Kualitas Pelayanan Publik sebesar 0,888. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian atau nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 2.2 Uji Normalitas Probability plot



Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data perhitungan terlihat bahwa titik-titik data (*plot*) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya

mengikuti arah garis linear tersebut. Dapat disimpulkan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas melalui grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi penelitian.

Tabel 1. 6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45726413
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.064
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa jumlah data (N= 56) yang dianalisis responden dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,072 (> 0.05). Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,072 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.7 Uji Multikolonielitas

Variabel	Perhitungan	Keterangan
----------	-------------	------------

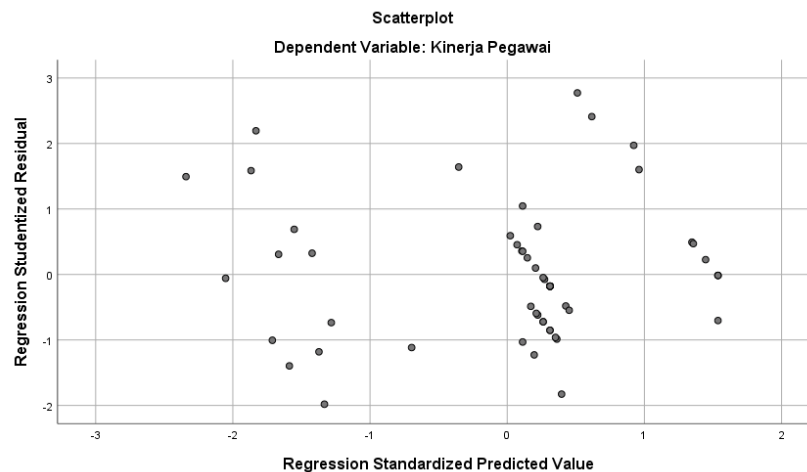
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,184	5,438	Tidak ada multikolonielitas
Kepuasan Kerja	0,356	2,807	Tidak ada multikolonielitas
Komitmen Organisasi	0,213	4,698	Tidak ada multikolonielitas

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *tolerance* dan VIF dari setiap variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini tidak lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonielitas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2.3 Uji Heteroskedasitas



Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tampilan grafik *scatterplot* di atas, atas menunjukkan bahwa plot data menyebar tidak beraturan, tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka 0, pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan heteroskedastitas pada model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis ini juga menunjukkan arah pengaruh masing-masing variabel, baik positif maupun negatif.

Tabel 1.8 Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.968	1.694		1.162	.251
Budaya Organisasi	.349	.107	.369	3.252	.002
Kepuasan Kerja	.194	.093	.170	2.088	.042
Komitmen Organisasi	.447	.105	.450	4.260	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,968 + 0,349X_1 + 0,194X_2 + 0,447X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta regresi sebesar 1,968 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bernilai 0, maka kinerja pegawai akan memiliki skor sebesar 1,968.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,349 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada skor budaya organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,349 satuan.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,194 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada skor kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,194 satuan.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,447 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada skor komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,447 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel serta nilai signifikansi (*Sig*). Apabila *t* hitung > *t* tabel dan nilai *Sig*. < 0,05, maka hipotesis dinyatakan diterima. Nilai *t* tabel pada *db* = *n* - *k* - 1 = 56 - 3 - 1 = 52 dengan *α* = 0,05 adalah sebesar 2,007.

Tabel 1.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.968	1.694		1.162	.251
Budaya Organisasi	.349	.107	.369	3.252	.002
Kepuasan Kerja	.194	.093	.170	2.088	.042
Komitmen Organisasi	.447	.105	.450	4.260	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $3,252 > t$ tabel ($2,007$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Selanjutnya, Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,088 > t$ tabel ($2,007$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Selain itu, Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $4,260 > t$ tabel ($2,007$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

Uji F (Simultan)

Tabel 1.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.040	3	276.680	123.181	.000
	Residual	116.799	52	2.246		
	Total	946.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar $123,181 > F$ tabel ($2,783$) dengan sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.870	1.499

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

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,877, yang berarti bahwa 87,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan 12,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,870 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, model penelitian tetap memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Selain itu, nilai *R* sebesar 0,936 mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengeolahan data diatas, maka berikut adalah pembahasan dari beberapa masalah yang telah dirumuskan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,349, nilai *t* hitung sebesar 3,252 yang lebih besar dari *t* tabel 2,007, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Budaya organisasi yang diukur melalui indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Di Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi, budaya organisasi tercermin melalui penerapan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama antarpegawai, serta orientasi pelayanan publik yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alberta Dwi Setyorini dkk. (2021) serta Rosdiana dkk. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,194, nilai t hitung sebesar 2,088 yang lebih besar dari t tabel 2,007, serta nilai signifikansi sebesar 0,042 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja yang diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja berperan dalam menciptakan rasa nyaman, motivasi, dan semangat kerja pegawai. Di Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi, kepuasan kerja tercermin dari hubungan kerja yang baik antarpegawai, dukungan atasan, serta kenyamanan dalam menjalankan tugas sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herawati dkk. (2022) serta Sembiring dan Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,447, nilai t hitung sebesar 4,260 yang lebih besar dari t tabel 2,007, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dibandingkan dengan variabel independen lainnya, komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi terbesar sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang diukur melalui indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mencerminkan loyalitas, tanggung jawab, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi. Di Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi, tingginya komitmen organisasi mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang optimal sehingga kinerja organisasi dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal dkk. (2023) serta Angraini dkk. (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 123,181 yang lebih besar dari F tabel 2,783, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi budaya organisasi yang baik, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen

organisasi yang kuat. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,877 menunjukkan bahwa 87,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi perlu terus memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan membangun komitmen organisasi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vebriasih Fertika dan Arif Adrian (2024) serta Syaffitri dkk. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan melalui kerja sama, komunikasi, kedisiplinan, dan penerapan nilai-nilai organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Semakin tinggi loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.
4. Secara simultan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh penerapan budaya organisasi yang baik, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang kuat secara bersama-sama.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dengan ini disimpulkan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan kajian mengenai kepuasan kerja dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi Kantor Kecamatan Tambun Selatan, disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kepuasan kerja melalui penyediaan lingkungan dan fasilitas kerja yang memadai, serta membangun komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman akademik yang bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan analisis, berpikir kritis, serta pemahaman mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi.
4. Bagi pimpinan Kecamatan Tambun Selatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan kepuasan kerja, dan pengembangan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, menggunakan objek penelitian yang berbeda, atau menerapkan metode penelitian lain agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
6. Bagi masyarakat, peningkatan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga pelayanan menjadi lebih efektif, responsif, dan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Asmini, A., & Hermin, H. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCP Sengkang. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), 114–127.
- Akbar, A., & Ali, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar. *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 2(1), 33–41.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhawas, S. (2023a). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
- Alberta Dwi Setyorini, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akunt*, 31(2), 427–437.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875–888.

- Apriyanto, Y., Poli, A., & Obed, B. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Agama di Kabupaten Lanny Jaya Papua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2508–2521.
- Ardilla, I., Halin, H., & Wulandari, T. (2025). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Oto Cemerlang (ROC).
- Arthur, E., Syauta, J., & Wanma, J. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 34–40.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Dunan, H., & Ningrum, B. S. (2025). Pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Berlian Underwear Simpur. *Eco-Fin*, 7(1), 166–177.
- Fertika, V., & Adrian, A. (2025). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(2), 13–27.
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL*, 19(1), 109–116.
- Herdajanto, T. (2025). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 74–83.
- Hulu, M. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 31–46.
- Risakotta, K. A. (2025). Peran budaya organisasi dalam memoderasi *good governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Pancasila (JIAP)*, 5(1), 28–37.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767–774.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.