

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya

Zulfiati Khoeriyah^{1*}, Nita Fauziah Oktaviani², Titin Patimah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

*Penulis Korespondensi: zulfiatykhoeriyah2@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of organizational commitment and work facilities on employee performance in the social service office of Tasikmalaya City. The method used is quantitative involving 32 respondents as a sample. The data collected by primary data and secondary data the analysis used is multiple linear regression through the SPSS version 26 application. The results of the study indicate that simultaneously, organizational commitment and work facilities have a significant influence on employee performance. However, partially, organizational commitment shows a significant influence while work facilities are not significant on employee performance at the Tasikmalaya City Social Services Office.*

Keywords: *Organizational Commitment; Facilities Work; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai (pada pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya). Metode yang digunakan kuantitatif dengan melibatkan 32 responden sebagai sampel. Data yang dikumpulkan data primer dan data sekunder yang digunakan regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, komitmen organisasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara parsial, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan sedangkan fasilitas kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya.

Kata kunci: Komitmen Organisasi; Fasilitas Kerja; Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi harus memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan dapat merencanakan strategi dalam menghadapi perubahan internal agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan, maka organisasi harus berkembang melalui sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas-tugas yang terarah dan terstruktur karena sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi (Violita *et al.*, 2024:145).

Sumber Daya Manusia harus dimanfaatkan dengan efektif. Oleh karena itu, organisasi harus mengupayakan tenaga kerja yang mau bekerja sama sesuai dengan bidang dalam mencapai tujuan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas sangat tergantung dari berbagai dukungan fasilitas kerja, karena dukungan fasilitas kerja mempunyai nilai yang berarti (Sungkowo Ari *et al.*, 2025:118).

Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik (Camelia Kherera & Ratih Hastasari, 2024). Kinerja yang optimal berbanding lurus dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat,

yang menjadi indikator utama dari tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pencapaian kinerja individu dan organisasi ini dipengaruhi oleh multi-faktor, yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi faktor internal, seperti komitmen dan motivasi, serta faktor eksternal, seperti dukungan sarana dan prasarana kerja (Afifah, Rahmadhani, & Ahmadi, 2024).

Dinas Sosial Kota Tasikmalaya sebagai salah satu instansi yang bertanggungjawab atas penanggulangan masalah seperti penanganan fakir miskin, perlindungan sosial, pemberdayaan sosial, dan masalah sosial lainnya. Instansi ini memiliki tanggung jawab yang besar untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Keberhasilan instansi ini tidak hanya ditentukan oleh kebijakan yang diterapkan, tetapi kinerja pegawai menjadi elemen yang sangat penting memengaruhi pencapaian tujuan Dinas Sosial Kota Tasikmalaya.

Dari data yang tersedia, dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya mengalami dinamika kenaikan dan penurunan yang belum mencapai target maksimal. Pada bulan Januari – Maret mengalami kenaikan sebanyak 84% sampai 88% kemudian pada bulan April mengalami penurunan sebanyak 83% dan bulan Mei sampai Juni mengalami kenaikan sebanyak 86% dan 89% pada bulan Juli mengalami penurunan sebanyak 87% kemudian di bulan Agustus meningkat sebanyak 88%, meskipun terjadi ketidakstabilan pada setiap bulannya, secara keseluruhan nilai kinerja pegawai secara konsisten rentang skor 70 - <90 yang berarti berada dalam kategori cukup.

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang dapat mempengaruhi apakah pegawai akan tetap berada di organisasi atau tidak. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota yang loyal terhadap organisasi dan mengembangkan pola pandang yang lebih positif dengan melakukan pekerjaan dalam keadaan senang hati tanpa merasa tertekan atau terpaksa (Frimayasa & Lawu, 2020:37).

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan psikologis individu pegawai terhadap organisasi yang mempengaruhi pada performa kerja, rendahnya tingkat absensi dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. (Dahliyanti, Jaya, & Rosita, 2019). Selain Komitmen Organisasi, fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai sesuai dengan kebutuhan dapat membantu pegawai untuk memperlancar pekerjaannya dan berdampak positif tentunya ini akan membuat kinerja pegawai bertambah dalam menjalankan tugasnya. (Agus *et al.*, 2021:554).

Adapun kebaruan dalam penelitian ini adalah, pada beberapa penelitian lainnya variabel komitmen organisasi dan fasilitas kerja diteliti sebagai *variable independent* tanpa mengintegrasikan keduanya dalam satu model analisis dan terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Merujuk pada Penelitian oleh (Ulviyanti, Fatmasari, & Andi, 2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Sedangkan hasil penelitian lain dari (Sutama, Kirana, & Subiyanto, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Penelitian oleh (Masripah & Rahmi, 2025) menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya)”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan sebuah alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut (Hasibuan, 2020:10) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut (Rivai dan Juwai, 2018) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan”. Menurut (Edison *et al.*, 2021:10) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah yang strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna dalam mengoptimalkan tujuan dari organisasi”.

B. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan salah satu hal yang menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara anggota terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya.

Meyer dan Allen dalam (Ria & Darman, 2017:23) mendefinisikan “Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. Robbins & Judge dalam (Ria & Darman, 2017:26) mendefinisikan “Komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota”.

Menurut Busro dalam (Enjellina *et al.*, 2020:35) mendefinisikan “Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.” Menurut (Meliana, 2024:93) mendefinisikan “Komitmen Organisasi adalah identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi dengan menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku anggota dalam suatu organisasi. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.”

C. Fasilitas Kerja

Untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi sarana pendukung diperlukan untuk keberlangsungan instansi sehari-hari, dalam bentuk jenis dan ruang yang

digunakan dengan memiliki manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

Menurut (Sabri & Susanti 2021) menyatakan: “Fasilitas kerja merupakan sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan.” Menurut (Wewengkang *et al.*, 2023) menyatakan: “Fasilitas kerja merupakan penunjang yang dipakai pegawai dalam memudahkan dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari.” Menurut (Rindia *et al.*, 2024:210) menyatakan: “Fasilitas adalah perlengkapan atau peralatan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk jasa dalam bentuk non fisik atau fisik yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.”

D. Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, oleh karena itu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2019) mendefinisikan “Kinerja yaitu hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Menurut (Hasibuan, 2020) mendefinisikan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut (Alfian & Susanti, 2023) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi yang bersangkutan”. Menurut (Rahayu & Dahlia, 2023) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legar tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dinas Sosial Kota Tasikmalaya berjumlah

32 orang. Teknik Sampling pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh. Seluruh anggota populasi menjadi sampel. Pada penelitian ini jenis data yang akan digunakan yaitu data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu observasi, kuesioner/angket, dan wawancara. Teknis analisis data yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS *Statistic* versi 26. Tahapan yang dilalui adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2022). Pengolahan uji validitas ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* dimana peneliti membuat hubungan antara nilai *r product moment* pada setiap pernyataan dengan jumlah skor setiap pernyataan pada setiap jawaban responden.

Kriteria pengujian adalah Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas pada Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Item	Corrected Item Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,656	0,3494	Valid
X _{1.2}	0,550	0,3494	Valid
X _{1.3}	0,744	0,3494	Valid
X _{1.4}	0,629	0,3494	Valid
X _{1.5}	0,743	0,3494	Valid
X _{1.6}	0,556	0,3494	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > dari r tabel dan tingkat signifikansinya 0,05. Artinya, memiliki enam pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X₁) yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas pada Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

Item	Corrected Item Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,437	0,3494	Valid
X _{2.2}	0,668	0,3494	Valid
X _{2.3}	0,409	0,3494	Valid
X _{2.4}	0,391	0,3494	Valid
X _{2.5}	0,514	0,3494	Valid
X _{2.6}	0,423	0,3494	Valid
X _{2.7}	0,491	0,3494	Valid
X _{2.8}	0,426	0,3494	Valid
X _{2.9}	0,756	0,3494	Valid
X _{2.10}	0,499	0,3494	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > dari r tabel dan tingkat signifikansinya 0,05. Artinya, memiliki sepuluh pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X₂) yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Corrected Item Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Y 1	0,536	0,3494	Valid
Y 2	0,483	0,3494	Valid
Y 3	0,375	0,3494	Valid
Y 4	0,559	0,3494	Valid
Y 5	0,443	0,3494	Valid
Y 6	0,540	0,3494	Valid
Y 7	0,431	0,3494	Valid
Y 8	0,368	0,3494	Valid
Y 9	0,409	0,3494	Valid
Y 10	0,428	0,3494	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti SPSS versi 26

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Uji reliabilitas di penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Hasil 4. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas pada variabel komitmen organisasi (X₁) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* sebesar 0,709. Artinya, bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₂) bernilai reliabel karena nilai reliabilitasnya lebih dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas pada Fasilitas Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan dilihat pada tabel di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas pada variabel fasilitas kerja (X₂) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* sebesar 0,674. Artinya, bahwa variabel Fasilitas Kerja (X₂) bernilai reliabel karena nilai reliabilitasnya lebih dari 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.609	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan dilihat pada tabel di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* sebesar 0,609. Artinya, bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai reliabel karena nilai reliabilitasnya lebih dari 0,60.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2022). Dalam penelitian ini menggunakan uji statistic One Sample Kolmogrov Sminov Tes.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14368689
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.063
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau variabel terikat ($X_{1,2,...}$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi dengan kriteria jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	31.806	6.263		5.078	.000				
	komitmen organisasi	.553	.169	.519	3.263	.003	.533	.518	.511	.967
	fasilitas kerja	-.041	.084	-.077	-.484	.632	-.172	-.090	-.076	.967

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel komitmen organisasi dan fasilitas kerja sebesar 0,967 dan nilai VIF dari variabel komitmen organisasi dan fasilitas kerja sebesar 1,034. Jika dilihat dari kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa $0,967 > 0,1$ dan $1,034 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada keterikatan satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah Uji Glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent lain dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.153	3.521		.612
	komitmen organisasi	-.007	.095	-.015	-.078
	fasilitas kerja	.001	.047	.006	.029

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejzer dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,939 dan variabel fasilitas kerja sebesar 0,977 kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.539 ^a	.290	.241	2.548	2.295

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Menurut (Ghozali, 2021) Uji Durbin-Watson, nilai DW sebesar 2,295 dan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5% dan jumlah sampel 32 (n). Hasil statistik menunjukkan bahwa nilai DW lebih besar dari nilai (dU) 1,5736 dan lebih kecil dari (4-du = 2,4264), $1,5736 < 2,295 < 2,4264$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi penelitian ini tidak ada autokorelasi positif dan negatif berdasarkan tabel durbin Watson. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga persamaan regresi layak digunakan.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur suatu *variable independent* terhadap *variable dependent* (Ghozali, 2021). Dimana perhitungan data menggunakan persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31.806	6.263		5.078
	komitmen organisasi	.553	.169	.519	3.263
	fasilitas kerja	-.041	.084	-.077	.632

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja pegawai} = 31,806 + 0,553 X_1 - 0,041 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan bahwa Konstanta sebesar 31,806 dengan hasil positif menyatakan apabila variabel komitmen organisasi, fasilitas kerja (X_1 , X_2) tidak ada pengurangan atau

penambahan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 31,806. Artinya, jika tidak ada persepsi terhadap komitmen organisasi dan fasilitas kerja maka masih ada penilaian positif terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi (b_1) memiliki nilai positif sebesar 0,553, artinya variabel komitmen organisasi (X_1) naik 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,553 dengan asumsi X_2 tetap. Variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai positif ini berarti komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki perbandingan lurus. Dengan demikian ketika ada peningkatan komitmen organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, jika mengalami penurunan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel fasilitas kerja (b_2) memiliki nilai negatif sebesar -0,441. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan maka besarnya kinerja pegawai meningkat sebesar 0,441 satuan dengan asumsi X_1 tetap.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi adalah cara untuk mengukur sejauh mana keterikatan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.241	2.548

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, komitmen organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi simultan antara komitmen organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,539 nilai tersebut rentang di antara 0,40 – 0,599 termasuk dalam kategori sedang. Artinya, komitmen organisasi dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang cukup erat terhadap kinerja pegawai. Jika komitmen organisasi meningkat dan fasilitas kerja semakin memadai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y) dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$) (Ghozali, 2021). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.241	2.548

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, komitmen organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.48 terlihat bahwa pada variabel komitmen organisasi dan fasilitas kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,290. Jika dihitung menggunakan rumus adalah ($Kd = 0,290 \times 100\%$). Berarti kemampuan variabel kinerja pegawai dalam menerangkan varians atau variabel komitmen

organisasi dan fasilitas kerja sebesar 29% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 71% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel lain yang lebih relevan seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak menjadi faktor dalam penelitian ini.

D. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.948	2	38.474	5.926	.007 ^b
	Residual	188.271	29	6.492		
	Total	265.219	31			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, komitmen organisasi

Sumber : Data primer diolah peneliti SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi uji F didapat nilai signifikansi lebih kecil dari α sebesar ($0,007 < 0,05$) Hal ini menandakan bahwa H_1 (Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai) diterima dan H_0 (Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan dari variabel Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Akbar Rizal, Mariah, & Z, 2025). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang serupa dilakukan oleh (Mariani Aurelia Dua Kedong, Walter Obon, & Vinsensius Ama Muda, 2023). Studi kasus tersebut menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Pengaruh Komitmen Organisasi secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	31.806	6.263		5.078	.000			
	Komitmen Organisasi	.553	.169	.519	3.263	.003	.533	.518	.511
	Fasilitas Kerja	-.041	.084	-.077	-.484	.632	-.172	-.090	-.076

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah peneliti SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel hasil uji parsial menggunakan uji t diperoleh nilai koefisien sebesar 0,518 untuk variabel X_1 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya. Nilai tersebut diindikasikan bahwa adanya hubungan yang sedang atau lumayan kuat dan bernilai positif artinya Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Maka besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat diukur melalui nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.50 kolom Correlations Partial. Nilai koefisien sebesar $0,518^2 \times 100\% = 26,8\%$.

Berdasarkan nilai tingkat signifikan antara variabel X_1 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) di kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya dapat dilihat sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_{01} (Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai) ditolak dan H_{a1} (Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai) diterima, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian terdahulu (Isach. E *et al.*, 2024) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Uesao Kabupaten Kupang. Sejalan dengan penelitian terdahulu (Permatasari & Fitriana, 2024) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag.

F. Pengaruh Fasilitas Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	31.806	6.263		5.078	.000			
	Komitmen Organisasi	.553	.169	.519	3.263	.003	.533	.518	.511
	Fasilitas Kerja	-.041	.084	-.077	-.484	.632	-.172	-.090	-.076

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah peneliti SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel hasil uji parsial menggunakan uji t diperoleh nilai koefisien sebesar -0,090 untuk variabel X_2 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya. Nilai tersebut diindikasikan bahwa adanya hubungan yang sangat rendah dan bernilai negatif artinya Fasilitas Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara individual. Maka besar pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat diukur melalui nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.50 kolom Correlations Partial. Nilai koefisien sebesar $(-0,090)^2 \times 100\% = 0,81\%$. Hal tersebut dapat disimpulkan besarnya pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,81%.

Berdasarkan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,632 lebih besar dari 0,05, artinya fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya, Maka H_{02} (Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai) ditolak dan H_{a2} (Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai) diterima.

Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena ketersediaan fasilitas yang kurang memadai dan kurang lengkap seperti mengalami kerusakan dan belum dikelola secara optimal. Dengan demikian, fasilitas kerja bukan hanya persoalan ketersediaan, tetapi juga mengenai aspek pengelolaan, kesesuaian dengan kebutuhan tugas pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja hanya akan berdampak positif apabila kinerja pegawai disertai dengan sistem pengelolaan yang baik dan komitmen pegawai dalam memaksimalkan penggunaan secara produktif.

Hal ini dapat saja terjadi karena menurut (Rasyad & Puspasari, 2025) perbaikan fasilitas dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, walaupun tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik dan dukungan manajerial yang lebih dominan mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi Puspa Sari, 2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Aurelia & Octavera, 2025), diperoleh nilai t hitung $-0,749 < t$ tabel $2,096$ dengan nilai signifikan sebesar $0,457 > 0,05$, hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komitmen Organisasi dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya. Artinya, komitmen organisasi tidak menghambat pada kinerja pegawai melainkan mendukung atau memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya, Alasan tidak berpengaruh dikarenakan ketersediaan fasilitas yang kurang memadai dan kurang lengkap seperti mengalami kerusakan dan belum dikelola secara optimal. Temuan ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja hanya akan berdampak positif apabila kinerja pegawai disertai dengan sistem pengelolaan yang baik dan komitmen pegawai dalam memaksimalkan penggunaan secara produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Afifah, K., Rahmadhani, D., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Transformational Leadership Style , Organizational Commitment , Dan Employee Engagement Terhadap Employee Performance. *Jurnal Riset Manajemen*, 2, 327–344.
- Agus, R. E., Thasya, B., & April, Y. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Jurnal Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering*, 553–564.
- Akbar Rizal, A., Mariah, & Z, N. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar*. 3(3), 337–348.
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

- Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Aurelia, D., & Octavera, S. (2025). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Keterlibatan Karyawan , dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur*. 01(03), 533–541.
- Camelia Kherera, & Ratih Hastasari. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn (Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri) Kementerian Perindustrian. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 186–197. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.15>
- Dahliyanti, D., Jaya, I., & Rosita, S. (2019). Pengaruh dimensi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 47–58.
- Dewi Puspa Sari, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, 1–17.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Enjellina, Syawaluddin, & Putra, A. (2020). Pengaruh Kinerja dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 33–42.
- Eriko, R., Dyah, I., & Ayu, D. (2024). Pengaruh fasilitas kerja, komitmen kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada fortuna trans malang. *Prosiding Seminar ...*, 575–583.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Jurnal Equilibrium*, 9(1), 36–47.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu S.P, H. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mariani Aurelia Dua Kedong, Walter Obon, & Vinsensius Ama Muda. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 90–104. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2115>
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Informastion System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 142–155. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1709>
- Permatasari, D. H., & Fitriana, S. (2024). *Tingkat Penyesuaian Diri Siswa di SMK Negeri 2 Semarang Manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya memerlukan kehadiran orang lain untuk berinteraksi . Untuk memenuhi kebutuhan tersebut , manusia harus mampu melakukan penyesuaian terhadap lin*. 7(2), 248–254.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN BISNIS*. Bandung: ALFABETA.CV.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*,

- 6681(4), 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>
- Rasyad, R., & Puspasari, A. (2025). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi*. 3.
- Ria, Y. M., & Darman, S. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Rindia, Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 354–363.
- Sabri, S. E. M. ., & Susanti Melly, S. E. M. A. (2021). *Kewirausahaan: Pemanfaatan Limbah Pelempah Kelapa S*. Media Sains Indonesia.
- Sarana, P., Dan, P., Kerja, D., Kinerja, T., Di, P., Pendidikan, D., ... Ahiruddin,) ; (2025). Influence Of Infrastructure And Work Discipline On Employee Performance In The Education And Culture Department Of Lampung Province. *Jurnal Pakar Manajemen*, 1(2), 117–124.
- Sutama, R. T., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. *Management Development and Applied Research Journal*, 5, 112–118.
- Ulvianti, Fatmasari, & Andi, D. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal The Manusagre*, 1(4), 608–620.
- Violita Grace M, Anna Charlita Lay, Anas Tasya Hastin Hardini, & Bunga Astha Rizky. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3135>
- Wewengkang, F., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kebahagiaan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 817–826. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52183>