

## **Faktor-Faktor Kepuasan Pegawai terhadap Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas yang Menentukan Komitmen Pegawai di CV Amanah Berkah Abadi Jaya**

**Eman Sulaeman<sup>1</sup>, Nadira Aisha Amidia<sup>2</sup>, Nafisah Dwi Yuliarida<sup>3</sup>,  
Nurmala Dewi Rahmawati<sup>4</sup>, Siti Nurazizah<sup>5</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa  
Karawang

e-mail: [ah.humaed@gmail.com](mailto:ah.humaed@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian kami bertujuan untuk mengetahui apakah Faktor-Faktor Kepuasan Pegawai terhadap Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada CV. Amanah Berkah Abadi Jaya. Pada penelitian ini kami menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang kami gunakan adalah simple random sampling. Subjek penelitian ini merupakan pegawai pada CV. Amanah Berkah Abadi Jaya dengan jumlah 23 pegawai. Pengumpulan data, kami melakukannya dengan mengambil data menggunakan pengisian kuesioner melalui google form via Whatsapp kepada responden. Untuk uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinearitas dengan menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linear berganda melalui uji hipotesis, koefisien determinasi, persamaan regresi dengan mengolah data dengan bantuan software Minitab dan Excel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai dengan nilai regression P Value 0,000. lalu dengan menggunakan data R-sq(adj) dengan nilai 89,11% yang dapat diartikan bahwa variabel pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen pegawai sebesar 89,11%. Sisanya yaitu 10,89% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka, hal ini menunjukkan bahwa variabel pada CV. Amanah Berkah Abadi Jaya pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap komitmen pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas

### **Abstract**

Our research aims to determine whether the Employee Satisfaction Factors with Leadership, Salary, Work Environment, and Facilities have a significant effect on employee commitment to CV. Eternal Jaya Blessing Trust. In this study we used a quantitative research method. The sampling method we used was simple random sampling. The subjects of this research are employees at CV. Amanah Berkah Abadi Jaya with 23 employees. data collection, we did this by collecting data by filling out a questionnaire via google form via Whatsapp to respondents. to test the validity, reliability test, normality test, homogeneity test, multicollinearity test using data analysis methods namely multiple linear regression analysis through hypothesis testing, coefficient of determination, regression equation by processing data with the help of Minitab and Excel software. The results of this study indicate that there is an influence of leaders, facilities, salary, and work environment on employee commitment with a P value regression value of 0.000. then by using the R-sq(adj) data with a value of 89.11% which can be interpreted that the variable leader, facilities, salary, and work environment affects employee commitment by 89.11%. the remaining 10.89% is influenced by other variables. So, this shows

that the variables on CV. Amanah Berkah Abadi Jaya leadership, facilities, salary, and work environment have a big influence on employee commitment compared to other variables.

**Keywords :** Leadership, Salary, Work Environment, and Facilities

## PENDAHULUAN

Saat ini di era globalisasi kepuasan yang menentukan komitmen pegawai terhadap perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan inti atau roda penggerak perusahaan yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Perusahaan tidak akan ada tanpa sumber daya manusia. Tantangan dan peluang dalam membangun dan mengelola sebuah perusahaan seringkali muncul dari isu yang berhubungan dengan manusia. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang paling penting, sentral dan strategis. Sumber daya adalah sumber energi, tenaga, daya (force) yang diperlukan untuk menghasilkan gaya, gerak, dan aksi. Meskipun peran sumber daya manusia di perusahaan saat ini banyak digantikan oleh mesin-mesin industri untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, namun dari sisi manajemen, sumber daya manusia tetap merupakan inti dari suatu perusahaan yang tidak tergantikan oleh teknologi.

Menurut Afandi (2018: 74), kepuasan bekerja merupakan sikap optimis dari para pegawai yang mencakup perasaan serta tindakan terhadap tugas mereka melalui penilaian sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja meliputi seberapa besar pegawai merasa puas dengan kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja, dan fasilitas perusahaan.

Karyawan terhadap komitmen organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi agar dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Karyawan terhadap komitmen akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak hanya suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif agar dapat mencapai komitmen yang dimaksud. Karyawan dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai apa yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan terbaik yang dibawa oleh karyawannya. Namun, tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi. Ketika sangat sulit bagi suatu perusahaan untuk menemukan karyawan yang memiliki kualifikasi baik dalam pekerjaannya, komitmen pegawai terhadap perusahaan merupakan cara untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas, dan kinerja baik. Dengan kata lain, komitmen pegawai dapat dijadikan sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja para karyawan di perusahaan. Komitmen pegawai meliputi kebanggaan pegawai, loyalitas pegawai dan kemauan pegawai terhadap perusahaan. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu perusahaan mereka akan percaya dan menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi seperti mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari perusahaan.

Manfaat komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, mengurangi banyaknya pengunduran diri karyawan baik dilakukan sukarela maupun karena kehendak pihak lain, dan meningkatkan kualitas manajemen perusahaan. Saat komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk, maka karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya, sehingga tercapai tujuan perusahaan. Bagi pegawai, tingkat komitmen yang tinggi

dapat memiliki manfaat tersendiri, seperti kesempatan yang lebih luas untuk Dipromosikan, kecil kemungkinannya untuk pemindahan jabatan ke yang lebih rendah, sekaligus memberikan lebih banyak pengalaman di bidangnya. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen dan kepuasan pegawai saling berhubungan dan berdampak positif bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan pegawai maka akan menimbulkan efek semakin tinggi komitmen pegawai tersebut terhadap perusahaan, sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen pegawai tersebut terhadap perusahaan.

**Tabel 1. Hasil Kuesioner dari CV Amanah Berkah Abadi Jaya**

No Respon	X1 (Pemimpin)	X2 (Fasilitas)	X3 (Gaji)	X4 (Lingkungan Kerja)	Jumlah
1	3	3	3	4	13
2	3	3	3	3	12
3	4	4	4	4	16
4	3	4	4	3	14
5	4	3	3	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	4	4	15
9	3	3	3	3	12
10	3	3	4	4	14
11	3	3	3	3	12
12	4	4	4	4	16
13	3	3	3	3	12
14	4	4	4	4	16
15	4	4	3	4	15
16	3	3	3	3	12
17	4	4	4	4	16
18	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	12
20	4	2	2	4	12
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	3	3	3	3	12

Tabel diatas adalah hasil pengumpulan data dari kuesioner yang kami bagikan kepada para pegawai CV Amanah Berkah Abadi Jaya. Total dari data yang sudah terkumpul jumlahnya adalah 23 responden, masing masing mengisi kuesioner dengan hasil yang berbeda beda.

Faktor apa yang meningkatkan kepuasan yang mempengaruhi komitmen pegawai di CV Amanah Berkah Abadi Jaya. Meningkatkan kepuasan terhadap komitmen pegawai melalui beberapa faktor diantaranya :

Menurut Hutajulu (2017), kepemimpinan adalah hubungan manusia yang menunjukkan pencapaian dan tujuan tertentu, dimana kepemimpinan dapat memotivasi dan mendidik dengan hubungan tersebut. Menurut Purnama tahun 2015 Ada tiga model dasar kepemimpinan, yaitu penekanan pada penyelesaian tugas, penekanan pada hubungan kerja sama, dan penekanan pada hasil yang dapat dicapai. Seperti konsep perilaku manajerial Yulk yaitu, penyebaran informasi (informasi); perencanaan (perencanaan); mengatur (mengatur); pemecahan masalah (problem solving); Merumuskan (memperjelas) peran dan tujuan; pengawasan (pengendalian); untuk mendorong (memotivasi); Pencegahan konflik dan pengembangan tim (manajemen konflik dan pembangunan tim); dan pembentukan jaringan (network) digunakan sebagai acuan untuk mendefinisikan perilaku manajemen yang sering

dan jarang digunakan. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen sangat berpengaruh positif terhadap komitmen Pegawai Di Lingkungan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku seorang pemimpin maka akan menyebabkan semakin tinggi komitmen pegawai terhadap perusahaan. Dengan melakukan hal seperti memberikan bantuan pada pegawai yang sudah bekerja keras, memberi gaji sesuai dengan kinerja pegawai, dan menghargai pegawai yang sudah bekerja keras.

Gaji merupakan bentuk imbalan dari pekerjaan yang diterima secara rutin oleh para pegawai berdasarkan kesepakatan yang ada pada kontrak kerja. Contohnya, pendapatan bulanan yang akan dibayarkan setiap awal atau akhir bulan. Sistem penggajian pada sebuah perusahaan memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, karena akan terciptanya hubungan saling menguntungkan yang terjadi antara pegawai dengan perusahaan. Selain itu, pegawai akan merasa lebih dihargai dan menerima penghargaan dari perusahaan dalam bentuk pendapatan yang sudah sesuai.

Lingkungan tempat kerja sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tempat kerja adalah suatu lingkungan di mana karyawan bekerja dan dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas-tugas yang diemban. Sesuai dengan pendapat (Sedarmayanti, 2017), lingkungan pekerjaan mencakup segala peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar di mana individu bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok.

Pegawai yang mendapat fasilitas dalam bekerja akan lebih menjaga komitmen pada perusahaan, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut adalah perwujudan loyalitas karyawan atau hanya sekedar balas budi pegawai terhadap perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai maka pegawai akan menjadi lebih mempertahankan komitmen agar kelangsungan hidup perusahaan akan semakin baik (Sugeng, 2017). Fasilitas kerja atau perangkat yang digunakan di kantor tidak berarti jika banyak pegawai tidak tahu cara bekerja dengan baik karena kurangnya fungsi alat, sehingga diperlukan adanya pelatihan/training dalam penggunaan peralatan kerja seperti laptop dan komputer. Pelatihan tersebut dapat berupa pelatihan/training dalam pemrograman teknologi komputer dan jaringan.

## METODE

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, penelitian melakukan penelitian dengan metode kuantitatif terhadap faktor-faktor yang menentukan komitmen pegawai di CV Amanah Berkah Abadi Jaya. Penelitian ini menggunakan metode pengukuran skala likert yang digunakan untuk mengukur persepsi sikap atau pendapat seseorang mengenai suatu peristiwa sosial. Kami melakukannya dengan mengambil data menggunakan pengisian kuesioner melalui google form via Whatsapp kepada responden. Lalu para responden menjawab sangat tidak setuju (skor =1), tidak setuju (skor =2), setuju (skor =3), dan sangat setuju (skor =4). Populasi dalam penelitian kami merupakan seluruh pegawai yang ada di CV Amanah Berkah Abadi Jaya. Sedangkan sampel merupakan Sebagian dari jumlah populasi, maka sampel yang kami gunakan adalah simple random sampling yaitu teknik pengambilan sample yang dipilih secara acak dimana setiap anggota pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sample. Dalam penelitian ini sample yang kami gunakan berjumlah 23 pegawai perusahaan tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang merupakan model regresi mengandung lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda sering digunakan untuk mengetahui ke arah mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Berikut adalah rumus dari regresi linier berganda :

$$Y=a+bX_1+bX_2+bX_3+bX_4+ e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Pegawai (variabel terikat)

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X1 = Pemimpin (variabel bebas)

X2 = Gaji (variabel bebas)  
X3 = Lingkungan Kerja (variabel bebas)  
X4 = Fasilitas (variabel bebas)  
e = Kesalahan (error)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini kami mengambil data dari pegawai CV Amanah Berkah Abadi Jaya yang di peroleh melalui pengisian kuesioner. Pada penelitian ini kami menggunakan empat variabel yaitu pemimpin, fasilitas, gaji dan lingkungan kerja. Kemudian data dari pengisian kuesioner akan kami analisis untuk menentukan komitmen dari keempat variabel. menggunakan Software exel yang terdiri atas uji instrument, uji asumsi klasik, Regresi Linier sederhana, Pengujian hipotesis.

#### Uji Validitas

Uji validitas yang kami lakukan kepada 23 responden, yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian kami. Ketentuan pengujian dinyatakan Valid apabila r hitung > r tabel, diketahui r hitung sebesar 0,707171 untuk X1 0,874469 untuk X2 0,826581 untuk X3 dan 0,796492 untuk X4. lalu kami menentukan r tabel sebesar 0,514. Hasilnya menyatakan bahwa X1(kepemimpinan) ,X2(fasilitas) ,X3(gaji) ,X4(lingkungan kerja) dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Keempat Variabel**

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1(Pemimpin)	0,707171	0,514	Valid
X2(Fasilitas)	0,874469	0,514	Valid
X3(Gaji)	0,826581	0,514	Valid
X4(Lingkungan Kerja)	0,796492	0,514	Valid

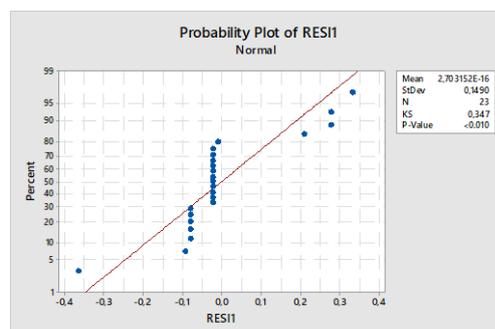
#### Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas kuesioner dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha. maka dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien pada Cronbach alpha > 0,6. dari data yang sudah kami uji menghasilkan 0,816438356 yang menyatakan bahwa data kami reliabel.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Nilai	Cronbach alpha	Kesimpulan
0,6	0,816438356	Reliabel

#### Uji Normalitas



**Gambar 1. Probability Plot of RESI 1**

Dalam uji normalitas, dinyatakan bahwa data dianggap normal jika lebih dari 5%. Misalnya, dalam beberapa kasus, jika p-value lebih besar (>) dari 0,05 (5%), data dianggap normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar, 0,010 lebih besar (>) dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah normal.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah varians dari dua atau lebih kelompok data adalah homogen, serta diketahui bahwa jika nilai sig > 0,05 maka data adalah homogen jika nilai sig < 0,05 maka data adalah tidak homogen. Berdasarkan hasil uji homogenitas yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil tabel uji homogenitas mendapatkan hasil nilai sig > 0,05 yaitu 0,863 > 0,05 yang berarti bahwa data adalah homogen.

### Uji Multikolinearitas (VIF)

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas (VIF)**

Term	Coef	SE Coef	T-Value	P-Value	VIF
Constant	-0,149	0,291	-0,51	0,613	
X1(Pemimpin)	0,071	0,104	0,68	0,502	2,08
X2(Fasilitas)	0,287	0,134	2,14	0,046	4,54
X3(Gaji)	0,358	0,132	2,71	0,014	4,41
X4(Lingkungan Kerja)	0,342	0,101	3,38	0,003	2,13

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah terjadi masalah didalam analisis regresi berganda serta terdapat hubungan linier yang kuat antara beberapa variabel independen dalam regresi linear berganda tersebut. Diketahui bahwa jika VIF lebih besar dari (>) 10 maka dapat dikatakan data tersebut multikolinearitas dan jika VIF lebih kecil dari (<) 10 maka dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil tabel uji multikolinearitas mendapatkan hasil nilai VIF lebih kecil dari (<) 10 yang berarti bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### Regresi Linear Berganda Uji Hipotesis

**Tabel 5**

Source	DF	Adj SS	Adj MS	F-Value	P-Value
Regression	4	4,99016	1,24754	46,01	0,000
X1(Pemimpin)	1	0,01270	0,01270	0,47	0,502
X2(Fasilitas)	1	0,12429	0,12429	4,58	0,046
X3(Gaji)	1	0,19915	0,19915	7,34	0,014
X4(Lingkungan Kerja)	1	0,31038	0,31038	11,45	0,003
Error	18	0,48810	0,02712		
Lack-of-Fit	4	0,48810	0,12202	*	*
Pure Error	14	0,00000	0,00000		
Total	22	5,47826			

Diketahui apabila P Value lebih kecil (<) dari 0,05 maka terdapat pengaruh, namun jika P Value lebih besar (>) dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh.

Hipotesis

1. HO-1= Tidak terdapat pengaruh pemimpin terhadap komitmen pegawai
2. HO-2= Tidak terdapat pengaruh fasilitas terhadap komitmen pegawai
3. HO-3= Tidak terdapat pengaruh gaji terhadap komitmen pegawai
4. HO-4= Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai
5. HO-5= Tidak terdapat pengaruh pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai

Hasil

Dari hasil uji coba yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan dari tabel melalui P Value diatas bahwa :

1. Tidak terdapat pengaruh pemimpin terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,502
2. Terdapat pengaruh fasilitas terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,046
3. Terdapat pengaruh gaji terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,014
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,003
5. Terdapat pengaruh pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai dengan nilai regression P Value 0,000

### Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Model Summary**

S	R-sq	R-sq(adj)	R-sq(pred)
0,164671	91,09%	89,11%	61,60%

Tujuannya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel antara dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil uji coba yang sudah dilakukan dapat disimpulkan melalui R-sq(adj) dengan nilai 89,11% yang dapat diartikan bahwa variabel pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen pegawai sebesar 89,11%. Sisanya yaitu 10,89% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Persamaan Regresi

Dalam model persamaan regresi linier berganda ini rumus yang kami gunakan adalah  $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + e$ . Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang sudah kami lakukan :

**Tabel 7. Tabel Regresi**

Term	Coef	SE Coef	T-Value	P-Value	VIF
Constant	-0,149	0,291	-0,51	0,613	
X1(Pemimpin)	0,071	0,104	0,68	0,502	2,08
X2(Fasilitas)	0,287	0,134	2,14	0,046	4,54
X3(Gaji)	0,358	0,132	2,71	0,014	4,41
X4(Lingkungan Kerja)	0,342	0,101	3,38	0,003	2,13

Berdasarkan uji coba yang sudah dilakukan mendapatkan hasil analisis regresi linier berganda melalui bagian coefficients diperoleh dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $y = -0.149 + 0.071 X_1(\text{Pemimpin}) + 0.287 X_2(\text{Fasilitas}) + 0.358 X_3(\text{Gaji}) + 0.342 X_4(\text{Lingkungan Kerja}) + e$ .

### SIMPULAN

Penelitian yang kami gunakan untuk mengetahui Faktor-Faktor Kepuasan Pegawai terhadap Kepemimpinan (X1), Gaji (X2), Lingkungan Kerja(X3), dan Fasilitas (X4) yang

Menentukan Komitmen Pegawai Di CV Amanah Berkah Abadi Jaya, Hasil dari analisis data dan uji coba yang kami lakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa: Dari hasil uji coba yang sudah dilakukan mendapatkan hasil tidak terdapat pengaruh pemimpin terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,502; terdapat pengaruh fasilitas terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,046; terdapat pengaruh gaji terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,014; terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai dengan nilai P Value 0,003; terdapat pengaruh pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai dengan nilai regression P Value 0,000. lalu dengan menggunakan data R-sq(adj) dengan nilai 89,11% yang dapat diartikan bahwa variabel pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen pegawai sebesar 89,11%. Sisanya yaitu 10,89% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka, variabel pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap komitmen pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arina Nurandini, E. L. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 78-91.
- Dede Kurnia Ilahi, M. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31-39.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Didit Dermawan, E. A. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Irawati, A. Z. (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 715-720.
- Kardinah Indrianna Meutia, C. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119-126.
- Karina Dwi Pradita, A. H. (2019). Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 87-100.
- Liana, Y. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 17-34.
- Mila Hariani, S. A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(02), 22-28.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Samsul Arifin, D. D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 06(01), 33-43.
- Slamet Bambang Riono, M. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138-147.