



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10832-10844

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Integritas, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai

Erlina Ribka Tambunan, Anton A.P. Sinaga, Maludin Panjaitan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
erlinaribka03@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, maludinp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi penelitian berjumlah 51 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk melihat pengaruh parsial, uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial integritas dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan integritas pegawai, penguatan komitmen organisasi, serta peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu merancang kebijakan dan strategi yang mendukung ketiga aspek tersebut guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: Integritas, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang menggabungkan keduanya untuk memaksimalkan potensi organisasi, karyawan, dan masyarakat tempat mereka beroperasi. Mangkunegara (2017) menyampaikan poin serupa, menyoroti bahwa optimasi sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Pegawai pemerintah memiliki tanggung jawab kepada masyarakat untuk melayani mereka dengan profesionalisme, kejujuran, dan pengabdian yang maksimal (Wibowo, 2021:15). Efektivitas lembaga pemerintah sangat bergantung pada kinerja pegawainya, karena kualitas pelayanan publik ditentukan oleh seberapa baik personel menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Ketika pekerja melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan telah mencapai tujuannya. Kualitas, kuantitas, jam kerja, dan tingkat kolaborasi adalah metrik yang membentuk kinerja, yang didefinisikan oleh Sutrisno (2016:172) sebagai hasil dari upaya karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dicapai karyawan ketika mereka menjalankan tugas pekerjaan mereka.

Sementara itu, menurut Fahmi (2017:188), kinerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dievaluasi terhadap kerangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Integritas, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai

Dengan demikian, variabel intrinsik seperti kejujuran, dedikasi, dan kepuasan dalam pekerjaan seseorang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tiga faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait erat dengan kinerja karyawan adalah integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Integritas seseorang ditunjukkan ketika mereka secara konsisten menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi melalui perkataan dan perbuatan mereka. Untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan prosedur dan standar etika pelayanan publik, karyawan harus menjaga integritas tertinggi dan menahan diri dari melanggar hukum atau peraturan apa pun. Ketika pekerja memiliki keterlibatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi mereka, hal itu terlihat pada tingkat komitmen organisasi mereka. Para pekerja yang sangat peduli terhadap keberhasilan perusahaan mereka cenderung lebih proaktif, mampu mengendalikan diri, dan memberikan yang terbaik untuk memenuhi atau melampaui harapan. Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa bahagia seorang karyawan dengan pekerjaannya secara keseluruhan, termasuk bagaimana perasaan mereka tentang gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk pertumbuhan profesional. Pekerja yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung lebih mampu melakukan lebih dari yang diharapkan dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai bagian dari mekanisme Layanan Terpadu Satu Atap Kota Hamasai, lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas layanan perizinan terpadu adalah Kantor Layanan Investasi dan Perizinan Terpadu Satu Atap Kota Hamasai. Seluruh proses layanan harus cepat, mudah, transparan, dan akuntabel, dan itu juga menjadi tanggung jawab lembaga ini. Baik entitas publik maupun swasta dapat memanfaatkan layanan perizinan dan fasilitasi investasi yang ditawarkan oleh organisasi ini. Semakin banyak masyarakat menginginkan layanan pemerintah yang cepat, transparan, dan akuntabel, serta berkualitas tinggi. Namun, sejumlah masalah masih ada di dunia nyata, yang merupakan cerminan dari kinerja staf yang kurang ideal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah yang diidentifikasi, dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?
4. Apakah integritas, komitmen kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai
4. Untuk mengetahui pengaruh integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai.

Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Akademik**
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama pada bidang kinerja pegawai, integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Secara khusus Membantu mahasiswa atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa di lembaga pemerintah atau organisasi lain, dengan menambah wawasan dan referensi yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait, yaitu:

- a. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna sebagai bahan pertimbangan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.
- b. Bagi Pegawai: Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja, sehingga mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka.”

Kerangka Teori

Teori *Resource-Based View (RBV)*

Teori Resource-Based View (RBV) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan bahwa keunggulan bersaing organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi terutama oleh sumber daya internal yang dimiliki dan dikelola secara efektif, khususnya sumber daya manusia. Dalam perspektif *RBV*, SDM dipandang sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan bersaing berkelanjutan apabila memiliki karakteristik *valuable* (bernilai), *rare* (langka), *inimitable* (sulit ditiru), dan *non-substitutable* (tidak mudah digantikan).

Teori *Dynamic Capabilities*

Teori *Dynamic Capabilities* menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi tidak hanya ditentukan oleh kepemilikan sumber daya, tetapi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan menyesuaikan sumber daya tersebut secara berkelanjutan. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), teori ini memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis yang harus dikelola secara dinamis agar organisasi mampu bertahan dan bersaing di tengah perubahan lingkungan yang cepat dan tidak pasti.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Istilah "kinerja" didefinisikan oleh Mangkunegara (2015) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Korporat* sebagai jumlah dan kualitas output yang dihasilkan karyawan saat menjalankan tugas pekerjaannya.

Frasa "kinerja" dianggap berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual" (artinya seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya atau hasil yang dicapainya) oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012).

Indikator Kinerja

“Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja, mencerminkan mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kerja berkaitan dengan ketepatan, kerapian, ketelitian, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara benar dan efektif.
2. Kuantitas Kerja, menunjukkan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini berkaitan dengan volume pekerjaan, jumlah output, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.
3. Pelaksanaan Tugas, mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, instruksi, dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik akan bekerja sesuai dengan ketentuan dan standar operasional organisasi.
4. Tanggung Jawab, menunjukkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memikul beban pekerjaan serta menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh. Indikator ini mencerminkan sikap disiplin, keandalan, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.
5. Keandalan (Reliability), mencerminkan sejauh mana karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan

pekerjaan dengan tingkat ketelitian, ketepatan waktu, kemauan, dan semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang andal mampu bekerja secara konsisten tanpa banyak kesalahan.

Integritas

pengertian Integritas

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2019), integritas adalah bagian dari dimensi kepribadian yang berkaitan dengan kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen terhadap standar moral dan etika kerja.

Sementara itu, Behrendt, Matz, dan Göritz (2020) menyatakan bahwa integritas berperan penting dalam menciptakan perilaku etis di tempat kerja karena individu yang memiliki integritas tinggi cenderung menghindari tindakan manipulatif dan berorientasi pada keadilan.

Indikator Integritas

Menurut Stephen L. Carter (1996) Indikator untuk mengukur integritas menjelaskan empat indikator utama, yaitu:

1. **Moralitas**
Mempunyai moralitas dan etika kebaikan yang menjadi dasar berpikir, bersikap, bertindak, dan berperilaku.
2. **Kejujuran**
Menyatakan sesuatu apa adanya dalam keadaan apa pun. Orang dengan kejujuran tinggi tidak berbohong meski dalam situasi sulit.
3. **Menghindari Kemunafikan.**
Integritas menuntut kesesuaian antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan. Pemimpin tidak boleh berjanji tanpa menepatinya.
4. **Memegang Teguh Rahasia Jabatan**
Seorang pemimpin atau pengikut harus dapat dipercaya dalam menjaga informasi penting yang menjadi tanggung jawabnya.

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Beigi & Lajevardi (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana individu menerima nilai dan tujuan organisasi sebagai bagian dari identitasnya, serta menunjukkan hubungan psikologis yang kuat dengan organisasi sehingga memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan di dalamnya.

Adapun Yuwalliatin (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut pendapat (Heidjrachman, R., & Husnan, 2019:4) Mengemukakan empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan indikator komitmen pegawai kepada organisasi yaitu :

1. **Disiplin:** Merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut yang meliputi jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.
2. **Kehadiran:** Merupakan data yang menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu libur karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, hari ketidakhadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, ketidakhadiran dikarenakan sakit.

3. Kerjasama: Merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.
4. Kepuasan: Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2008:53) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan seseorang: selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Herzberg (2008) mengemukakan, bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat di definisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diterapkan.

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2021:82) meliputi antara lain:

1. Pekerjaan: Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah: Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja paksa sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi: Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawasan: Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan Kerja: Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengolah dan menganalisis data berupa angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian (Darmawan, 2016:137), populasi merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian dalam sebuah penelitian (Suharyadi & Purwanto, 2016:43). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai, yang secara keseluruhan berjumlah 51 orang pegawai.

Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2022:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut (Sugiyono, 2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan.

Dalam penelitian ini, populasi mencakup semua pegawai yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai, jumlahnya total 51 orang pegawai. Karena jumlah populasi cukup kecil dan seluruh anggota populasi bisa dijangkau oleh peneliti, maka metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019:126), sampling jenuh adalah metode penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan Uji Kolmogorov–Smirnov, atau Melihat pola pada Normal P-P Plot.

Uji multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi hubungan yang kuat. Penilaian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dapat dilakukan melalui Scatterplot atau Uji Glejser.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

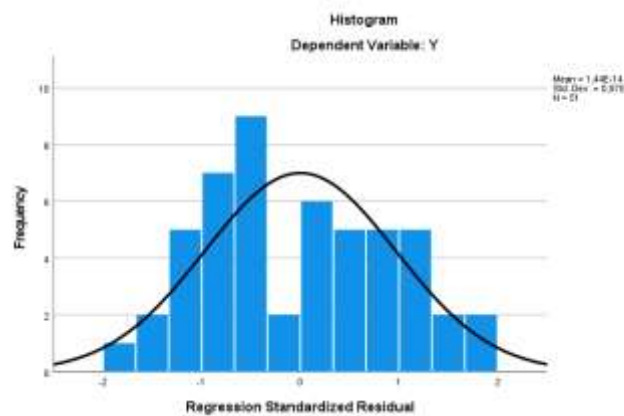
		Unstandardized Residual	
N		51	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,56781266	
Most Extreme Differences	Absolute	,118	
	Positive	,118	
	Negative	-,091	
Test Statistic		,118	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,071	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,067	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,061
		Upper Bound	,073

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 27

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap 51 sampel menunjukkan rata-rata residual sebesar 0,000 dengan standar deviasi 0,5678. Nilai statistik uji sebesar 0,118 dan tingkat signifikansi sebesar 0,071.

Karena nilai signifikansi melebihi batas 0,05, maka residual dinyatakan mengikuti distribusi normal. Selain itu, uji Monte Carlo menghasilkan nilai signifikansi 0,067 dengan interval kepercayaan 99% antara 0,061 sampai 0,073, yang juga menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

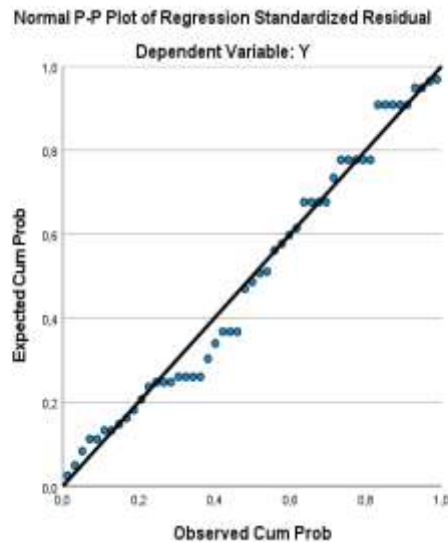


Gambar 3.1 Normalitas dengan Kurva Histogram

Berdasarkan grafik histogram residual terstandarisasi pada variabel dependen Y, terlihat bahwa pola penyebaran data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data cenderung simetris dan mendekati distribusi normal.

Nilai mean sebesar 1,44E-14 atau mendekati nol, dengan standar deviasi sebesar 0,970 dan jumlah sampel (N) sebanyak 51. Penyebaran residual yang mengikuti garis kurva normal menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terstandarisasi berdistribusi normal sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.



Gambar 3. 2 Probability dengan Normal Probability Plot

Grafik Normal P–P Plot menunjukkan bahwa residual terstandarisasi tersebar mengikuti garis diagonal. Titik-titik observasi berada di sekitar garis dan tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti.

Kondisi ini menandakan bahwa data residual berdistribusi normal atau mendekati normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas pada model regresi dapat dikatakan terpenuhi sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.3 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2,352	1,305		1,803	,078		
	X1	,946	,234	,766	4,049	<,001	,022	45,603
	X2	,098	,168	,078	,583	,563	,044	22,833
	X3	,134	,170	,141	,788	,435	,025	40,783

a. Dependent Variable: Y

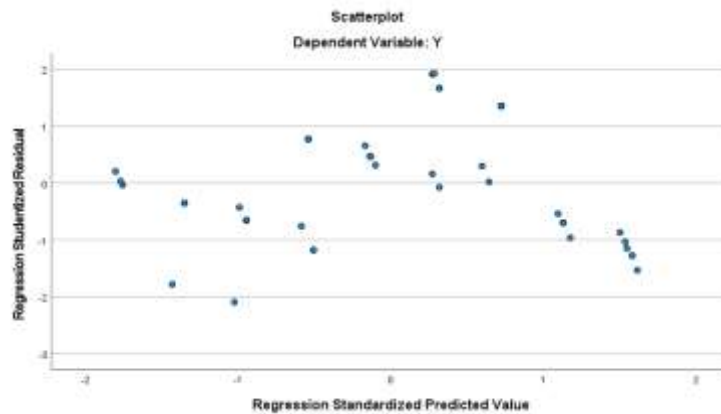
Sumber: Hasil Olahan Spss Versi 27

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konstanta bernilai 2,352 dengan tingkat signifikansi 0,078.

Variabel X1 mempunyai pengaruh positif terhadap Y dengan koefisien 0,946 dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan berpengaruh signifikan. Sementara itu, X2 dan X3 masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,563 dan 0,435 yang lebih besar dari 0,05, sehingga keduanya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Dilihat dari nilai tolerance yang rendah dan VIF yang sangat tinggi (di atas 10), dapat disimpulkan bahwa model mengalami masalah multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.3 Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik scatterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut (funnel), melebar, atau bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,518	,674		9,674	<,001		
	X1	,364	,064	,354	5,695	<,001	,059	17,048
	X2	-,105	,052	-,070	-2,040	,047	,190	5,252
	X3	,667	,063	,711	10,642	<,001	,051	19,714

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil table 3.4 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 6,518 + 0,364X_1 - 0,105X_2 + 0,667X_3$$

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 6,518. Artinya, apabila variabel X1, X2, dan X3 bernilai nol, maka nilai Y sebesar 6,518.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,364 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, setiap peningkatan 1 satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,364 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel X2 sebesar -0,105 dengan nilai signifikansi 0,047 (< 0,05). Ini berarti X2 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan X2 akan menurunkan Y sebesar 0,105, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,667 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Setiap kenaikan 1 satuan X3 akan meningkatkan Y sebesar 0,667.
5. Secara parsial (uji t), ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y karena masing-masing memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7615>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji signifikansi parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Kriteria pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.), dimana apabila nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima, dan apabila nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3.5 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,518	,674		9,674	<,001
	X1	,364	,064	,354	5,695	<,001
	X2	-,105	,052	-,070	-2,040	,047
	X3	,667	,063	,711	10,642	<,001

a. Dependent Variable: Y

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,518 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa konstanta signifikan secara statistik.
2. Variabel X1 memiliki koefisien regresi sebesar 0,364 dengan nilai t sebesar 5,695 dan signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
3. Variabel X2 memiliki koefisien regresi sebesar -0,105 dengan nilai t sebesar -2,040 dan signifikansi sebesar 0,047. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.
4. Variabel X3 memiliki koefisien sebesar 0,667 dengan nilai t sebesar 10,642 dan signifikansi < 0,001. Hal ini berarti X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
5. Dengan demikian, secara parsial (uji t), seluruh variabel independen yaitu X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y.

Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3.6 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1305,300	3	435,100	1457,269	<,001 ^b
	Residual	14,033	47	,299		
	Total	1319,333	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 1457,269 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Nilai Sum of Squares untuk regresi sebesar 1305,300, sedangkan residual sebesar 14,033 dengan total sebesar 1319,333. Hal ini menunjukkan bahwa variasi Y sebagian besar dapat

dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu X1, X2, dan X3. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 ^a	,989	,989	,54642

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,995. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y). Nilai R Square sebesar 0,989 menunjukkan bahwa sebesar 98,9% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan X3 dalam model regresi. Sedangkan sisanya sebesar 1,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,989 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang sangat tinggi. Adapun nilai Std. Error of the Estimate sebesar 0,54642 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel integritas (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,364 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan integritas pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,364 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas, kejujuran, menghindari kemunafikan, serta memegang teguh rahasia jabatan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Dengan demikian, integritas merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi justru diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,105 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini mengindikasikan adanya fenomena yang perlu dianalisis lebih lanjut, karena secara teoritis komitmen organisasi umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam konteks Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai, hasil ini dapat mengindikasikan adanya faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut, seperti beban kerja, sistem organisasi, atau dinamika internal yang perlu dievaluasi lebih lanjut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel kepuasan kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,667 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi yang paling besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,667 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan, serta hubungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai.

Pengaruh Integritas, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan melalui uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 1457,269 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yaitu kurang dari 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel secara terpisah, melainkan merupakan hasil interaksi dan kontribusi kolektif dari ketiga variabel independen tersebut. Dengan demikian, perubahan pada tingkat integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan akan berdampak terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.

Selain itu, besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja merupakan determinan utama yang secara bersama-sama berperan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa integritas dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel dominan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan namun memiliki arah negatif. Secara simultan, integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Saran: Instansi disarankan untuk memperkuat integritas pegawai melalui pembinaan etika dan pengawasan berkelanjutan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap implementasi komitmen organisasi agar lebih bersifat afektif. Peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi prioritas melalui perbaikan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kesejahteraan pegawai. Upaya peningkatan kinerja hendaknya dilakukan secara terpadu dengan mempertimbangkan integritas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
2. Arfiani, S., et al. (2024). Penilaian kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–58.
3. Behrendt, M., Matz, S., & Göritz, A. S. (2020). Integrity in the workplace: The role of moral standards and ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 163(2), 301–315. <https://doi.org/xxxxx> (*hapus DOI jika tidak ada*)
4. Beigi, M., & Lajevardi, M. (2020). Organizational commitment: Concepts, dimensions, and outcomes. *Journal of Organizational Behavior Research*, 5(1), 45–60.
5. Carter, S. L. (1996). *Integrity*. HarperCollins Publishers.
6. Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the*

- workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
7. Darmawan, D. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
 8. Fahmi, I. (2017). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
 9. Hasibuan, (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
 10. Hasibuan, (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
 11. Heidjrahman, R., & Husnan, S. (2019). *Manajemen personalia*. BPFE.
 12. Hendarjatno, & Rahardja, B. (2010). *Etika profesi*. Salemba Empat.
 13. Herzberg, F. (2008). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business School Publishing.
 14. Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill. (Catatan: APA pakai Ivancevich sebagai penulis pertama)
 15. Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Marketing management* (13th ed.). Pearson Education.
 16. Maludin Panjaitan (2017) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojava Agrinusa*.
 17. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
 18. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human resource management* (9th ed.). South-Western College Publishing.
 19. Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 4(2), 215–228.
 20. Nasution, R. S., & Tarigan, A. A. (2023). Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara ditinjau dari Permendagri Nomor 25 Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 101–115
 21. Rahmadani, N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 210–223.
 22. Ramdhan, M., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 85–96.
 23. Robbins, S. P. (2008). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Education.
 24. Sari, D. (2021). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 6(2), 134–146.
 25. Sari, D. P., & Rahmadani, A. (2023). Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi dan komitmen kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
 26. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
 27. Suharyadi, & Purwanto, S. K. (2016). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern*. Salemba Empat.
 28. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
 29. Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
 30. Wibowo, A., & Handayani, R. (2020). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 5(1), 55–67.
 31. Yuwalliatin. (2006). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–15.