

The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Performance of the State Civil Apparatus on the National Land Agency Bengkulu Province

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu

Ayu Satriani ¹⁾; Oni Yulianti ²⁾; Andriyani Prawitasari ²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ayusatriani6260@gmail.com; ²⁾ onidehasen@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [15 Desember 2021]

KEYWORDS

Organizational
Commitment, Job
Satisfaction, Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang pegawai ASN pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 12,190 + 0,198X1 + 0,525 X2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X1 (komitmen organisasi) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,419. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu sebesar 41,9%, sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel X1 (komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X1 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Variabel X2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu...

..

ABSTRACT

The results of the regression analysis show $Y = 12.190 + 0.198X1 + 0.525 X2$, this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X1 (organizational commitment) and X2 (job satisfaction) on the performance (Y) of the State Civil Apparatus of the Provincial National Land Agency. Bengkulu. The value of the coefficient of determination is 0.419. This means that organizational commitment and job satisfaction affect the performance of the State Civil Apparatus of the Bengkulu Province National Land Agency by 41.9%, while the remaining 59.8% is influenced by other variables not examined in this study. Variable X1 (organizational commitment) shows a significance value of $0.038 < 0.05$. Because the significance value is less than 0.05, then X1 (organizational commitment) has a significant influence on the performance of (Y) State Civil Apparatus at the National Land Agency of Bengkulu Province. Variable X2 (job satisfaction) shows a significance value of $0.000 < 0.05$. Because the significance value is less than 0.05, then X2 (job satisfaction) has a significant effect on the performance of (Y) State Civil Apparatus at the National Land Agency of Bengkulu Province. The results of the F test at a significance level of 0.05 explains that organizational commitment and job satisfaction have a significant simultaneous influence on the performance of the State Civil Apparatus of the National Land Agency of Bengkulu Province.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya yang dikenal dengan sumber daya manusia. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi, maka sumber daya manusia harus dibina dan diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tujuan organisasi lebih mudah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering dihadapkan pada masalah kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan seorang pegawai bisa saja

menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila pegawai telah menjalankan tugas dengan baik maka sudah sesuai dengan keinginan organisasi, tetapi jika tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka diperlukan pemecahan untuk mengetahui sebab-sebabnya.

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila ada perhatian lebih dari organisasi dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan organisasi yaitu agar pegawai dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Organisasi juga perlu memberi kesempatan dan memberikan perhatian yang penuh terhadap kreativitas, inisiatif gagasan, saran-saran, pendapat bahkan kritik- kritik dari pegawai yang membangun mengenai kemajuan organisasi. Adanya perlakuan tersebut diharapkan akan timbul komitmen pegawai terhadap organisasinya. Peranan komitmen adalah untuk menjaga keberlangsungan mekanisme dari fungsi fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dalam merealisasikan tujuan-tujuan. Pegawai yang memiliki komitmen akan menjiwai pekerjaannya dan mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaan bukan sebagai sebuah beban.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana komitmen organisasi yang baik. Pegawai lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaannya lebih suka mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dari balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda tingkat standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral, kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan di instansi berkurang.

Selain kepuasan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap instansi dimana pegawai bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat pegawai setia pada instansi dan akan bekerja keras untuk kemajuan instansi.

Pegawai akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan instansi. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh instansi bagi pegawai. Pegawai akan puas dengan pekerjaan mereka apabila instansi mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki pegawai terhadap instansi. Instansi perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kepuasan kerja pegawai, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk instansi.

Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu merupakan sebuah instansi yang ada di Provinsi Bengkulu yang bertugas membantu pemerintah dalam pelaksanaan pemerintahan yang berhubungan dengan pertanahan. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu adalah masih rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan kurang perhatian dari instansi terhadap pegawai yang memiliki prestasi dan juga promosi jabatan yang masih menggunakan sistem kekeluargaan. Untuk komitmen organisasi juga masih adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai karena tidak mematuhi Standar Operasional Instansi baik dengan sengaja atau tidak sengaja menunjukkan loyalitas yang dimiliki pegawai masih rendah. Pegawai yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen organisasi yang baik dimiliki pegawai. Sedangkan loyalitas yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Komitmen organisasi

memberikan timbal balik baik bagi pegawai dan instansi. Untuk itu perlu bagi instansi untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai demi kemajuan dan keberlangsungan instansi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Komitmen Organisasi

Zainuddin (2014:25) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana komitmen organisasi yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = kinerja
- X₁ = komitmen organisasi
- X₂ = kepuasan kerja
- b₁,b₂ = koefisien korelasi
- a = Nilai konstanta
- e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.190	4.804		2.537	.014
	Komitmen Organisasi	.198	.093	.238	2.132	.038
	Kepuasan Kerja	.525	.109	.537	4.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 1 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,190 + 0,198X_1 + 0,525 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 12,190 mempunyai arti bahwa apabila variabel Komitmen organisasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 12,190.
2. Pengaruh Komitmen organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X₁ (Komitmen organisasi) adalah sebesar 0,198, dengan asumsi

apabila X_1 (Komitmen organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,198.

3. Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X_2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,525, dengan asumsi apabila X_2 (kepuasan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,525.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.396	2.444

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

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 2 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,419. Hal ini berarti bahwa X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 41,9% sedangkan sisanya ($100-41,9\% = 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.190	4.804		2.537	.014
	Komitmen Organisasi	.198	.093	.238	2.132	.038
	Kepuasan Kerja	.525	.109	.537	4.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 3 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Komitmen organisasi)

Hasil pengujian untuk variabel X_1 (komitmen organisasi) menunjukkan $t_{hitung} = 2,132$ kemudian dibandingkan dengan dengan nilai t_{tabel} dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n-2 = 54-2 = 52$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,674. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,132 > 1,674$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,038. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.

2. Variabel X_2 (Kepuasan kerja)

Hasil pengujian untuk variabel X_2 (kepuasan kerja) menunjukkan $t_{hitung} = 4,816$ kemudian dibandingkan dengan dengan nilai t_{tabel} dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n-2 = 54-2 = 52$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,674. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,816 > 1,674$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (kepuasan kerja) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.550	2	109.775	18.383	.000 ^b
	Residual	304.543	51	5.971		
	Total	524.093	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai $F_{hitung} = 18,383$ sedangkan F_{tabel} ($df_1=k-1=2-1=1$, sedangkan $df_2= n-k = 54-2=52$, $\alpha = 5\%$) adalah sebesar 4,03, berarti diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,383 > 4,03$) sejalan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 12,190 + 0,198X_1 + 0,525 X_2$					
Komitmen organisasi	0,198	0,238		0,038	Signifikan
Kepuasan kerja	0,525	0,537		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,419		41,9%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2021

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu maka kinerja Aparatur Sipil Negara juga akan meningkat. Artinya dengan komitmen yang tinggi akan mampu mempengaruhi kinerja pegawai untuk bekerja lebih giat terlihat dari mampu bekerja sesuai standar yang ada ada di instansi dan mampu bekerjasama dengan baik. Pada ASN selalu mengerjakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan, bekerja sesuai dengan peraturan yang diberikan, selalu ikut serta dengan semua kegiatan yang dilakukan oleh insntansi dan mendahulukan kepentingan kantor daripada kepentingan pribadi.

Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan Aparatur Sipil Negara di instansi dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing Aparatur Sipil Negara, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu Aparatur Sipil Negara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi instansi. Hal ini berarti bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Danim (2016:53), bahwa komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasi yang ada pada Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu dapat dilihat dari melakukan semua kewajiban yang diberikan kepadanya, selalu memegang teguh tugas dan tanggung jawab, selalu memberikan dukungan kepada semua kegiatan yang akan memajukan organisasi, serta mendukung terhadap semua keputusan yang diambil pimpinan demi kemajuan Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat. Artinya dengan adanya perhatian yang diberikan oleh instansi terhadap pegawainya maka kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu dalam mengelola pegawai yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan oleh Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat pegawai merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, sangat penting bagi Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu untuk memperhatikan kedua faktor tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja karakteristik berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 12,190 + 0,198X_1 + 0,525 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (kepuasan kerja) terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,419. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu sebesar 41,9%, sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Variabel X_1 (komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X_1 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.
4. Variabel X_2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X_2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.
5. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu.

Saran

1. Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu perlu meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dengan lebih bersemangat lagi dalam bekerja untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan instansi.
2. Disarankan kepada Kepala Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu untuk memberikan kebijakan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi agar terciptanya kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Danim, Sudarwan. 2016. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Afabeta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indrawijaya, A. I. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mekta, Hendrawan Qonit. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Tesis, Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpad
- Narimawati, Umi. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S.P. 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Soekidjan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2), 111-117.
- Wahyudi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. *Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu*
- Widayanti, Catur. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) E-ISSN : 2747-0199 Volume 1, Issue 1*.
- Zainuddin, 2015. *The Journalist*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher