

Komitmen Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Wasna Wasna¹, Irawati Nur², Nirwana³, Ulfah Laila Nisrina⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: ulfah.laila@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work commitment and compensation on job satisfaction of employees of the Ministry of ATR/BPN Land Agency of Parepare City. The population used in this research were 57 employees of the Ministry of ATR/BPN of the Parepare City Land Agency using a saturated sampling technique, meaning using the entire population as the research sample. The descriptive analysis method uses a Likert scale as a measuring data was processed using SPSS software. The independent variables in this research are Work Commitment (X1), Compensation (X2). The dependent variable in this research is Job Satisfaction (Y). The results of this research show that the Work Commitment variable (X1) has a partial and significant effect on Job Satisfaction of employees of the Ministry of ATR/BPN Land Agency of Parepare City with the results obtained $t_{count} 4.582 > t_{table} 1.673$ with significance ($0.000 < 0.05$). The Compensation Variable (X2) has a partial and significant effect on Job Satisfaction of employees of the Ministry of ATR/BPN Parepare City Land Agency with the results obtained $t_{count} 1.745 > t_{table} 1.673$ which is significant ($0.128 < 0.05$). And for the work commitment variable, compensation has a simultaneous effect on the job satisfaction variable with the results obtained being $F_{count} (42,298) > F_{table} (1.42)$.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

I. Pendahuluan

Pada era modern saat ini, isu pembangunan dan perubahan orientasi manusia menjadi sorotan dan perhatian bagi bangsa-bangsa di dunia agar sumber daya saing yang unggul. Kualitas sumber daya manusia merupakan identitas nasional suatu bangsa (Lukman, 2022). Disisi lain persaingan antara kantor saat semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntut untuk terus- menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu SDM diperlukan pada saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi (Angka & Sulawati, 2022).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan organisasi pemerintah maka dari itu Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan (Anggerwati & Lukman, 2023).

Perkembangan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah kantor dalam memiliki loyalitas yang baik dan berkembang secara lebih dinamis. Sumber Daya Manusia yang berkembang tidak hanya bermanfaat untuk kantor atau organisasi tapi bermanfaat juga terhadap perkembangan negara.

Penelitian ini dilakukan pada kantor pertanahan ATR/BPN adalah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. ATR/BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020.

Beberapa fenomena yang ada pada Kantor Pertanahan Kota Parepare setelah dilakukan observasi awal antara lain: adanya keluhan dari beberapa pegawai bahwa mereka bekerja lembur di luar jam kerja dan pimpinan kurang memperhatikan pemberian perhatian sehingga bawahan tidak memiliki semangat dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas. Jika pegawai dalam

suatu instansi merasa puas terhadap imbalan atas jasa mereka untuk bekerja akan ikut meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya jika pegawai yang merasa imbalan atas jasa mereka tidak sesuai harapan, maka keinginan mereka untuk bekerja akan berkurang sehingga akan ikut menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi agar dapat lebih meningkatkan komitmen kerja yang baik kepada pegawai serta memberikan kepuasan terhadap pegawai dan kantor.

II. Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang menfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia dan juga suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai Sumber Daya Manusia yang cukup potensial yang perlu dikembangkan. SDM meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki potensi yang fisik dan non fisik (Suarni Norawati & Fahraini, 2022).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap sebuah pekerjaan sebagai hasil dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, disini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai adalah ketika pegawai menyikapi pekerjaan yang diberikan kepadanya (M. A. Firdaus & SE, 2023).

Komitmen dapat dibangun dengan pemberian semangat, perhatian dan arahan, serta komunikasi yang baik antar pekerja. Apabila hal-hal tersebut dapat dibangun maka akan timbul suasana kerja yang nyaman, akibatnya pegawai akan merasa betah bertahan, bahkan merasa kantor telah membuatnya aman (Hasan, 2021). Selanjutnya pegawai juga akan ikut melakukan usaha-usaha untuk mempertahankan kondisi baik tersebut. Keberhasilan itu akan membuat perasaan bangga pegawai terhadap organisasi sehingga para pegawai akan betah dan berusaha (S. Firdaus et al., 2017).

III. Metode

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini skala Likert sebagai alat ukur. Data penelitian diolah dengan menggunakan Software SPSS (Rifani, 2021). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen kerja dan kompensasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor ATR/BPN Pertanahan Kota Parepare sebanyak 57 orang menggunakan teknik sampling jenuh artinya menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

IV. Hasil

1. Deskripsi Data

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – Laki	29	50,9%
2.	Perempuan	28	49,1%
TOTAL		57	100%

Sumber: Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Parepare 2023

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	<30 tahun	21	36,8%
2.	31 – 40 tahun	19	33,3%
3.	41– 50 tahun	11	19,3%
4.	>50 tahun	6	10,5%
TOTAL		57	100%

Sumber: Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Parepare 2023

Tabel 3. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	6	10,5%
2.	D3	2	3,5%
3.	Strata 1 (S1)	31	54,4%
4.	Strata 2 (S2)	18	31,6%
TOTAL		57	100%

Sumber: Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Parepare 2023

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	<10 tahun	27	47,4%
2.	11 – 20 tahun	21	36,8%
3.	21 - 30 tahun	9	15,8%
TOTAL		57	100%

Sumber: Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Parepare 2023

2. Pengujian Hipotesis

(a) Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Koefisien Komitmen Kerja

No	Total (r hitung)	r tabel	keterangan
1	0.827	0.260	Valid
2	0.824	0.260	Valid
3	0.819*	0.260	Valid
4	0.872	0.260	Valid
5	0.629	0.260	Valid

Sumber: Data primer (koefisien), diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel komitmen kerja (X1) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai r hitung > r tabel.

Tabel 6. Uji Validitas Koefisien Kompensasi

No	Total (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	0.811	0.260	Valid
2	0.478	0.260	Valid
3	0.864	0.260	Valid
4	0.814	0.260	Valid
5	0.885	0.260	Valid

Sumber: Data primer (koefisien), diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel kompensasi (X₂) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, hal ini terlihat dari nilai r hitung > rtabel.

Tabel 7. Uji Validitas Koesioner Kepuasan Kerja

No	Total (r hitung)	r tabel	keterangan
1	0.746	0.260	Valid
2	0.777	0.260	Valid
3	0.830	0.260	Valid
4	0.623	0.260	Valid
5	0.682	0.260	Valid

Sumber: Data primer (koesioner), diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai r hitung > rtabel.

(b) Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Kerja	0.851 > 0,60	realiabel
Kompensasi	0.837 > 0,60	realiabel
Kepuasan Kerja	0.782 > 0,60	realiabel

Sumber: Data Primer (koesioner), diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 13 memperlihatkan hasil yang dapat dikatakan bahwa setiap variabel komitmen kerja (X₁), kompensasi (X₂), dan kepuasan kerja (Y) termasuk dalam kategori reliable. Karena nilai Alpha Cronbach > 0.60

(c) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.088	.264		4.125	.000
	TOTAL_X1	.523	.114	.611	4.582	.000
	TOTAL_X2	.162	.105	.206	1.745	.128

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer (koesioner), diolah 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda berikut paling tepat menggambarkan bagaimana komitmen kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja:

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

$$Y = 1.088 + 0.523 X_1 + 0.162 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa :

- i. Konstanta (α) sebesar 1.088, jika komitmen kerja dan kompensasi nilainya adalah 0, maka hasil Kinerja pegawai yaitu 1.088.
- ii. Variabel komitmen kerja (X₁) berarti 0.523 apabila komitmen kerja berpengaruh dan kepuasan kerja juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- iii. Variabel kompensasi (X₂) berarti 0.162 apabila kompensasi berpengaruh dan kepuasan kerja juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

(d) Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.088	.264		4.125	.000
	TOTAL_2	.523	.114	.611	4.582	.000
	TOTAL_X2	.162	.105	.206	1.745	.128

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer (koesioner), diolah 2023

Berdasarkan hasil uji t pada, maka nilai yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut :

- i. Variabel komitmen kerja (X_1) thitung 4.582 > ttabel 1.673 maka variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
- ii. Variabel kompensasi (X_2) thitung 1.745 > ttabel 1.673 maka variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

(e) Uji f (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.876	2	6.938	42.298	.000 ^b
	Residual	8.857	54	.164		
	Total	22.733	56			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data primer (koesioner), diolah 2023

Berdasarkan hasil uji f pada tabel, dapat diketahui bahwa Fhitung (42.298) > Ftabel (1.42) sehingga dapat diketahui dan disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

(f) Analisis koefisien determinasi (Uji R square)

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.596	.40499

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data primer (koesioner), diolah 2023

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel, dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R square) = 0.610 atau 61%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf 61% sedangkan sisanya bertaraf 0.39 atau 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Pembahasan

Komitmen kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor pertanahan kota Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, maka ulasan untuk hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien 0.523. Angka tersebut menunjukkan data koefisien yang positif artinya variabel komitmen kerja (X_1), mempunyai nilai koefisien regresi positif dengan taraf 0.523. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kepuasan pegawai akan mengalami peningkatan dari komitmen kerja. Dari perhitungan nilai probabilitas komitmen kerja sebesar (0.000) sehingga probabilitas ($0.000 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dapat dilihat pada uji t pada tabel 13 diatas menunjukkan bahwa thitung 4.582 > ttabel 1.673.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga prtama (2018) dengan judul Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Penindakan Bea Dan Cuka dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai 5,025 dan signifikansi sebesar 0,000.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pegawai Kantor ATR/BPN Badan Pertanahan Kota Parepare. Dimana diketahui kompensasi (X_2) thitung 1.745 > ttabel 1.673 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh parsial dan positif terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Kompensasi (X_2), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.240. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kompensasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari komitmen. Nilai probabilitas kompensasi sebesar ((0.128) sehingga probabilitas ($0.128 > 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Natassia (2013) dengan judul Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada CV. Lakitang Padang dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki efek positif ($\beta = 0,078$) dan signifikan ($\alpha = 0,028$) terhadap kepuasan pegawai.

3. Pengaruh komitmen kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrial chandra. Irawati nur (2020) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kalbe nutritionals secara simultan sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 34.815 dengan tingkat signifikan: 0.000

Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai Fhitung (42.298) > Ftabel (1.42) sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja dan kompensasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga prtama (2018) dengan judul Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Penindakan Bea Dan

Cuka dengan hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan diperoleh nilai f sebesar 13,427 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

VI. Kesimpulan

Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa: Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Parepare, dikarenakan thitung 4.582 > ttabel 1.673 dengan signifikan ($0.000 < 0.05$). kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Parepare, dikarenakan thitung 1.745 > ttabel 1.673 dengan signifikan ($0.128 < 0.05$). Dan hasil Uji Simultan (Uji f) dapat disimpulkan bahwa Fhitung Fhitung (42.298) > Ftabel (1.42) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima karena komitmen kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Parepare

Referensi

- Anggerwati, A. I., & Lukman, S. D. S. (2023). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment Pada Kantor Perwakilan BPKP. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 348–362.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Firdaus, M. A., & SE, M. M. (2023). *Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD*. Indonesia Emas Group.
- Firdaus, S., Erma Widiana, M., & Fattah, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 733–745.
- Hasan, H. (2021). Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas dan Profitabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan pada PT Kibi Garden Pare's. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 57–69.
- Lukman, S. D. S. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Laba Per Lembar Saham, dan Laba Bersih terhadap Harga Saham Pada Sub Sektor Restoran, Hotel dan Pariwisata di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 275–281.
- Rifani, R. A. (2021). Analisis Analisis Laporan Keuangan untuk Mengukur Kinerja Keuangan atas Penyaluran Kredit PT BTN (persero) Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 7–19.
- Suarni Norawati, S. E., & Fahraini, M. S. (2022). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Penerbit Adab.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.