

PENGARUH KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MAKASSAR

Ahmad Syarifuddin¹, Burhanuddin², Uhud Darmawan Natsir³, Romansyah sahabuddin⁴, Zainal Ruma⁵

Universitas Negeri Makassar

Email: syarifuddinahmad522@gmail.com¹, dr.burhanuddin@unm.ac.id²,
uhud.darmawan@unm.ac.id³, krtenreng@gmail.com⁴, zainal.ruma@yahoo.com⁵

Abstract

This study aims to (1) determine the effect of satisfaction on employee performance, (2) determine the effect of work discipline on employee performance, (3) determine the effect of satisfaction and work discipline jointly on employee performance at the National Land Agency in Makassar City. The data used in this study are primary and secondary data with a total sample of 63 respondents. This study used a quantitative approach and was analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 data processing to prove three hypotheses. The results of this study prove that the satisfaction variable has a significant effect on employee performance, t count $>$ t table where $3.434 >$ from t table of 1.671 . The work discipline variable has a significant effect on employee performance because the value of t count $>$ t table is where $5.056 >$ from T table of 1.671 . Based on the results of this study it is also known that the independent variables jointly or simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely the performance of employees at the Makassar City National Land Agency. Therefore, if Satisfaction and Work Discipline are continuously improved, then of course performance will be more optimal.

Keywords: Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk (1) Mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai, (2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Mengetahui pengaruh kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan di analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan olah data SPSS 25 untuk membuktikan tiga hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai t hitung $>$ t tabel yang dimana $3,434 >$ dari t tabel sebesar $1,671$. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel yang dimana $5,056 >$ dari T tabel sebesar $1,671$. Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa variabel idenpenden secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Oleh karena itu, jika Kepuasan dan Disiplin Kerja terus ditingkatkan maka tentunya akan meningkatkan Kinerja bisa lebih optimal.

Kata kunci: Kepuasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting dalam perusahaan baik pemerintah maupun lembaga. Manusia sebagai penggerak aktivitas organisasi yang menggunakan sumber daya yang ada untuk berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah

aktivitas manajemen tidak akan pernah diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya.

kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti Turn Over, Tingkat Absesi, Umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Dimensi kepuasan kerja mempunyai ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. (Mangkunegara A. A., 2011),

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan dengan berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hamari, 2016)

Kinerja merupakan gabungan dari faktor-faktor keahlian dan minat seseorang dalam organisasi, keahlian dan penerimaan dari penejelasan delegasi tugas dan peranan serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja, maka semakin tinggi kinerja seseorang dalam organisasi (Hasibuan S.p, 2011).

Dalam berkembangnya suatu organisasi tergantung oleh sumber daya manusia yang dalam tata pemerintahan yang umumnya di sebut dengan pegawai. Karena itu pegawai merupakan aset yang harus di tingkatkan secara efektif dan efesisen sehingga terwujudnya kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi, harus berusaha menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) yaitu lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada dibawah Kementrian Agraria dan Tata Ruang dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala (sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan pertanahan nasional mempunyai peranan penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah kepada rakyatnya. Maka dari itu, dibutuhkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang mengikat kepuasan kerja yang berpengaruh dalam kinerja pegawai

Berkaitan dengan pentingnya budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan maka dalam penelitian pada Badan Pertanahan Nasional di Makassar sebagai Badan Pertanahan Nasional yaitu Lembaga Pemerintah Non Kementerian maka perlu memperhatikan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah data jumlah pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar, data tersebut dapat dilihat pada tabel 1 beriku.

Tabel 1 Jumlah Pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar Tahun 2022

NO	Unit / Provinsi	Jumlah
1	Kantor Pertanahan Kota Makassar	12
2	Subbagian Tata Usaha	8
3	Seksi Survei dan Pemetaan	20
4	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	12
5	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	3
6	Seksi Penggadaan Tanah dan Pengembangan	3
7	Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	5
JUMLAH		63

Sumber: Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan jumlah pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar pada tahun 2022 berjumlah 63 pegawai yang terbagi atas beberapa bagian yaitu, Kantor Pertanahan Kota Makassar berjumlah 12 pegawai, Subbagian Tata usaha berjumlah 8 pegawai, Seksi Survei dan Pemetaan berjumlah 20 pegawai, Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran berjumlah 12 pegawai, Seksi Penataan dan Pemberdayaan berjumlah 3 pegawai, Seksi Penggadaan Tanah dan Pengembangan berjumlah 3 pegawai, Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa berjumlah 5 pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja dapat dikatakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena memiliki peran untuk meningkatkan kinerja suatu pegawai. Suatu perusahaan tersendiri akan merasa sulit dalam mencapai suatu tujuan apabila tidak ada dukungan dari adanya kepuasan kerja dari sisi pegawainya.

Menurut (Didik & Kadir, 2003). Kepuasan kerja merupakan mempunyai sikap yang positif kepada pekerjaan pada dalam diri seseorang. Bukti penelitian kepada kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori, seperti kepemimpinan kebutuhan psikologis, penghargaan atas usaha, manajemen idiologi dan nilai-nilai, faktor rancangan pekerjaan dan muatan.

disiplin kerja merupakan suatu sistem yang dipergunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam melaksanakan semua aturan organisasi (Rivai, 2011).

Menurut (Hasibuan M. S., 2016). Disiplin kerja dapat diartikan suatu kesadaran seorang untuk menaati peraturan-peraturan organisasi yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang pada waktu yang ditentukan atau ditetapkan dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik yang diberikan oleh organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dimiliki oleh seorang pekerja menurut kriteria yang diterapkan oleh suatu perusahaan. Pengelolaan dalam mencapai kinerja suatu pegawai yang tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

(Abdulloh, 2006). Kinerja pegawai merupakan hasil dari tugas yang diberikan secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2008).

Dari konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Makassar. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan September-November 2022. Populasi merupakan domain umum yang terdiri dari kualitas, karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti yang telah selesai meneliti kesimpulan (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini pegawai Badan Pertanahan Nasional menunjukkan pada tahun 2022 sebanyak 63 pegawai, jumlah tersebut merupakan populasi yang diambil oleh peneliti.

Sampel adalah. sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah secara keseluruhan populasi yaitu 63 pegawai, karena jumlah tersebut tidak terlalu banyak dan dapat dihitung menggunakan SPSS.

Jenis Variabel

Definisi variabel yang dikaji dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau Variable Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel dependen (terikat). Variabel bebas biasanya dinotasikan dengan X. Maka variabel yang ada dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepuasan Kerja (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)

2. Variabel Terikat atau Variable Dependent

akibat adanya variabel bebas. Variabel ini biasa dinotasikan dengan Y. Variabel terikat diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang berupaya mengkaji hubungan kualitas antar variabel bebas dan variabel terikat.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan dan diisi oleh responden. Tujuan dari kuesioner adalah untuk mendapatkan tanggapan dari

responden. Responden adalah suatu individu atau kelompok yang terpilih untuk mengisi jawaban dari kuesioner.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validasi

Tujuan uji validasi adalah untuk mengukur seberapa baik peralatan yang benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson dengan cara menghitung korelasi antara hasil setiap pertanyaan dengan hasil keseluruhan. Menurut (Pramadani, 2012). Jika korelasi antara peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan peringkat keseluruhan berada pada tingkat signifikan yaitu di bawah 0,05 atau nilai sig. <0,05 maka elemen pertanyaan dikatakan valid dan jika korelasi antara peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan peringkat keseluruhan pada tingkat signifikan yaitu di atas 0,05 atau nilai sig. >0,05 maka elemen pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu instrument dapat digunakan pada alat pengumpul data yang baik atau tidak. Uji realibilitas yaitu suatu ukuran kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi dari variabel yang tersusun dalam kuesioner (Ferryansyah, 2013).

2. Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang mencamtumkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi linear berganda dapat di jelaskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat atau variabel response.

X = Variabel bebas atau variabel predictor

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini, yaitu dengan cara melakukan pengujian secara menyeluruh, yaitu uji F dan secara parsial atau uji sendiri yaitu uji t yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F(F-Test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan

membandingkan F hitung dengan F tabel, tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 0,05 atau 5 persen. Jika F hitung > F tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah tiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 5 persen dan t hitung > t table maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu pengujian yang dilakukan guna memberikan kepastian bahwa persamaan yang digunakan memiliki ketepatan dalam estimasi yang tidak konsisten. Penelitian ini memiliki beberapa uji asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dilihat dari distribusi data normal atau mendekati normal. Standar yang digunakan yaitu pengujian dua arah, yang berarti dengan membandingkan nilai p yang diperoleh pada taraf signifikan 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal bila $p > 0,05$ (Payo, 2019).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan hubungan antara hubungan linier antara variabel bebas X dalam model regresi berganda. Multikolinearitas yang berarti terdapat hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Secara umum, dalam memeriksa multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, apabila $VIF > 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama semua pengamatan di dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Jika nilai kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Determinan (R²)

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinan mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang telah dijelaskan oleh variabel independen dalam garis regresi. Nilai R² mempunyai interbal antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R² (mendekati 1), maka semakin berhasil untuk model regresi tersebut dan apabila semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien determinan (R²) ini bertujuan agar mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R square berada diantara 0-1, apabila semakin dekat nilai R square dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. sebaliknya jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekati maka garis regresi tidak bisa menjelaskan variasi dalam Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, unit kerja dan latar belakang pendidikan. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Dan Pengambilan Kusioner

No.	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kusioner yang disebar	63
2	Jumlah kusioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kusioner yang kembali	63
4	Jumlah kusioner yang dapat diolah	63

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3. Tingkat Usia Responden

UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
21-30	25	40%
31-40	24	38%
41-50	12	19%
>50	2	3%
JUMLAH	63	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
P	29	46%
L	34	54%
JUMLAH	63	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 5. Unit Kerja Responden

UNIT KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
Kantor Pertanahan Kota Makassar	12	19%
Subbagian Tata Usaha	8	13%
Seksi Survei dan Pemetaan	20	32%
Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	12	19%
Seksi Penataan dan Pemberdayaan	3	5%
Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	3	5%
Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	5	8%
JUMLAH	63	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Variabel Kepuasan (X1)

Suatu instrument dapat dikatakan valid Jika kolerasi antara peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan peringkat keseluruhan berada pada tingkat signifikan yaitu di bawah 0,05 atau nilai sig. <0,05 maka elemen pertanyaan dikatakan valid dan jika kolerasi antara peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan peringkat keseluruhan pada tingkat signifikan yaitu di atas 0,05 atau nilai sig. >0,05 maka elemen pertanyaan dikatakan tidak valid.

Menunjukkan dari 10 item pertanyaan variabel kepuasan dinyatakan valid, di mana nilai Pearson Correlation memiliki tanda **) serta nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan jumlah responden (N) sebanyak 103. Dari keseluruhan item pertanyaan, tingkat validitas yang paling signifikan berada pada item ke 6 di mana nilai Pearson Correlation sebesar 0,831 dan berikut tingkat validitas dapat dilihat pada kolom jumlah pada tabel di atas

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dari 10 item pertanyaan yang mendapat tanggapan dari 63 responden pegawai. Berdasarkan pengujian validitas variabel Disiplin kerja diuji dengan program SPSS dengan nilai signifikansi 5% menunjukkan valid di mana nilai Pearson Correlation untuk semua item pertanyaan bertanda **) serta nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan jumlah responden (N) sebanyak 63. Dari keseluruhan item pertanyaan yang ada, tingkat validitas yang paling signifikan berada pada item ke 6 di mana nilai Pearson Correlation sebesar 0,842.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item pertanyaan yang mendapat tanggapan dari 63 responden pegawai. Berdasarkan pengujian validitas variabel kinerja pegawai diuji dengan program SPSS dengan tingkat signifikansi 5% dinyatakan valid, di mana nilai Pearson Correlation memiliki tanda **) serta nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan jumlah responden (N) sebanyak 63. Dari keseluruhan item pertanyaan,

tingkat validitas yang paling signifikan berada pada item ke 7 di mana nilai Pearson Correlation sebesar 0,799.

Hasil uji reliabilitas setiap variabel menunjukkan nilai cronbach alpha berada di atas 0,6. Variabel kepuasan kerja X1, Disiplin Kerja X2 dan Kinerja Pegawai Y berada di atas 0,6 sehingga setiap pertanyaan dikatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,624	3,618		2,383	,020
	X1	,345	,101	,343	3,434	,001
	X2	,430	,085	,504	5,056	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil persamaan regresinya yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel kompensasi dan komitmen, yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,624 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja (Y) sebesar 8,624 dengan asumsi variabel bebas yaitu Kepuasan dan Disiplin Kerja tetap atau konstan.
- Koefisien Kepuasan sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Disiplin Kerja Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.
- Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel kepuasan maka terjadi kenaikan kinerja kerja. Dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji T) itu dapat diketahui terdapat pengaruh jika nilai pada kolom sig menunjukkan nilai di bawah $\alpha : 0,05$. Hasil uji T melalui SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel Penelitian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,624	3,618		2,383	,020
	X1	,345	,101	,343	3,434	,001
	X2	,430	,085	,504	5,056	,000

a. Dependent Variable: Y

Pada pengujian ini menggunakan $\alpha : 0,05$ pada $N = 63$ berdasar nilai sig (2-tailed) di mana pada tabel distribusi T diketahui sebesar 1,671 (lihat tabel distribusi T). Pada kolom t di atas menunjukkan nilai T hitung untuk Kepuasan adalah sebesar 3,434 > dari T tabel sebesar 1,671. Dengan demikian terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai sig pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,001 untuk kepuasan lebih kecil dari nilai $\alpha : 0,05$. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja berdasarkan hasil uji T menunjukkan pada tabel di atas nilai T hitung sebesar 5,056 lebih besar dari T tabel sebesar 1,671 serta nilai signifikansi pada kolom sig menunjukkan nilai 0,000 lebih kecil dari $\alpha : 0,05$. Sehingga baik variabel kepuasan maupun disiplin kerja secara parsial atau sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan Variabel Penelitian

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598,148	2	299,074	34,365	,000 ^a
	Residual	522,169	60	8,703		
	Total	1120,317	62			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji simultan atau uji serempak variabel kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui program SPSS menunjukkan besarnya nilai F hitung adalah 34,365 lebih besar dari nilai F tabel 3,05 (lihat tabel distribusi F). Selain itu dapat ditunjukkan melalui nilai sig pada tabel hitung di mana nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha : 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh simultan atau serempak variabel kepuasan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,90208284
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,057
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,526
Asymp. Sig. (2-tailed)		,945

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji SPSS terhadap variable yang dikaji dalam penelitian ini diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov z sebesar 0,526 dengan probabilitas 0,945 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti distribusi atau sebaran data dalam penelitian ini normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen atau variable bebas. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,01 dan VIF<10 maka dapat dikatakan bahwa variable yang dikaji tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi sempurna antar variabel bebas dalam penelitian ini, sehingga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,624	3,618		2,383	,020		
	X1	,345	,101	,343	3,434	,001	,780	1,282
	X2	,430	,085	,504	5,056	,000	,780	1,282

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Tolerance variable Kepuasan (X1) sebesar 0,780>0,01 dan nilai VIP 1,282 < 10. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,780 > 0,01 dan nilai VIF 1,282 < 10. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semua variabel yang dikaji tidak memiliki korelasi sempurna antar variabel bebas sehingga model regresi tidak memiliki multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk melihat pola heterokedastisitas, dan hasil yang baik apabila signifikansi di atas 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,959	2,099		1,886	,064		
	X1	-,108	,058	-,263	-1,857	,068	,780	1,282
	X2	,066	,049	,190	1,341	,185	,780	1,282

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan nilai pada kolom sig. untuk variabel Kepuasan (X1) adalah sebesar $0,068 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja sebesar $0,185 > 0,05$ yang berarti bahwa model regresi untuk variabel bebas yang diteliti tidak terdapat pola heterokedastisitas

Uji determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas secara simultan mampu mempengaruhi variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 (R Square) berarti semakin baik model penelitian yang diajukan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Uji determinan Variabel Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,518	2,95005

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel di atas menunjukkan nilai R^2 atau nilai R Square sebesar 0,143 atau 14 persen sehingga dapat dikatakan besarnya pengaruh variabel kepuasan dan disiplin kerja adalah signifikan.

a. Pengaruh Variabel Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa t hitung variabel budaya organisasi sebesar $3,434 > t$ tabel sebesar 1,671, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kepuasan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepuasan sebesar 0,343 artinya jika kepuasan bertambah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,343%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa t hitung variabel kepuasan kerja sebesar $5,056 < t$ tabel sebesar 1,671, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,430 artinya jika Disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,430%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F secara serentak variabel kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan F hitung sebesar 34,365 ini menunjukkan $F_{hitung} (34,365) > F_{tabel} (3,150)$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel kepuasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Dependen).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. Pengaruh Budaya organisasi. Semarang: Program Pasca Sarjana Diponegoro, 2006.
- Didik, Aryanto, and Kadir. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Dan Keinginan Karyawan Untuk Berpindah." *Jurnal Bisnis Dan Strategi*, 2003: Vol. 2.
- Ferryansyah. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an). Skripsi, 2013.
- Hamari, Arif Yusuf. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS, 2016.
- Hasibuan S.p, Melayu. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2011.
- Hasibuan, Melayu Sp. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama, 2008.
- Mangkunegara, Anwar A.A. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2011.
- Payo, B. H. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.
- Pramadani, A. B. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol 1 No. 2 (2012): 102-109.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011.

Ahmad Syarifuddin¹, Burhanuddin², Uhud Darmawan Natsir³,
Romansyah sahabuddin⁴, Zainal Ruma⁵

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.830>

Samovar, Larry A, Richard E Porter, Edwin R.Mc Daniel, and Carolyn S Roy.
Communication Between Cultures.Eighth Edition. Wadsworth: Cengage Learning,
2013.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2011.

Würtz, Elizabeth. "Intercultural Communication on Web sites: A Cross-Cultural Analysis
of Web sites from High-Context Cultures and Low-Context Cultures." Journal of
Computer-Mediated Communication, 2005: 11: 274–299.