

Ekasakti Matua Jurnal Manajemen

e-ISSN: 2985-6590 | p-ISSN: 2985-6604
Vol. 4, No. 4, Oktober 2026
Website: https://ejurnal-unespadang.ac.id/EMJM

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan

Popi Wahyuni [1*], Andi Syahrum Makkuradde [2], Sunreni [3]
[1]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[3]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

[*]Corresponding Author: popiwahyuni2006@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan. Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan dan riset Kepustakaan. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan sebanyak 79 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Metode analisis data yaitu Regresi Linear Berganda dan koefisien determinasi sedangkan pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukan (1) Variabel Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan, (2) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan, (3)Motivasi Dan Komitmen Organisasi secara simultanberpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan. Besarnya kontribusi pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan adalah 57,20% sedangkan sisanya 42,80% di pengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract: *This study aims to find out and analyze the influence of organizational motivation and commitment on employee job satisfaction at the South Solok Regency Regional Secretariat Office. The data collection method is field research and literature research. The types and sources of data are primary data and secondary data. The population in this study is all employees at the South Solok Regency Regional Secretariat Office as many as 79 people and the sample in this study is 79 people with a sampling technique, namely total sampling. The data analysis method is Multiple Linear Regression and coefficient of determination while the hypothesis test is t-test and F-test. The results of this study show that (1) Motivation Variables have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at the South Solok Regency Regional Secretariat Office, (2) Organizational Commitment Variables have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at the South Solok Regency Regional Secretariat Office, (3) Motivation and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction at the South Solok Regency Regional Secretariat Office. The contribution of the influence of Organizational Motivation and Commitment on Employee Job Satisfaction at the South Solok Regency Regional Secretariat Office is 57.20% while the remaining 42.80% is influenced by other variables that are not explained in this study.*

Keywords: *Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

PENDAHULUAN

Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan adalah pusat administratif pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan berbagai program dan kegiatan di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat, Indonesia. Ini adalah tempat di mana Bupati dan stafnya bekerja untuk mengokordinasikan kebijakan, pembangunan, dan layanan publik bagi masyarakat di Kabupaten Solok Selatan. Kepuasan yang diberikan Pemerintah Kabupaten Solok Selatan harus secara menyeluruh pada struktur pemerintahan baik di dinas, badan, maupun kantor.

Sumber daya yang berkualitas, akan menentukan keberhasilan manajemen dalam menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan operasional, serta mengendalikan jalannya manajemen guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen harus bisa memanfaatkan keberadaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan ahli dalam bidangnya. Memenuhi kebutuhan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan termotivasi secara optimal. Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan kepadan masyarakat. Kepuasan kerja menurut Handoko dalam Adrian Radiansyah dan Ni Luh kardini (2023:149) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman dimana karyawan mengalami pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaat nya, baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi manajemen tempat dia bekerja. pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan kerja psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan kemudian akan dapat menimbulkan frustasi dalam bekerja.

Salah satu alasan utama mengapa kepuasan kerja itu penting yaitu jika di lihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang berhak di perlakukan dengan adil dan layak apalagi seorang pegawai yang sudah memberikan konstribusi terhadap instasi. Selain itu dari segi manfaat atau fungsinya bahwa pada dasar nya kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan pada akhir nya akan berimbas pada instasi yang lebih maju.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainnya.

Berdasarkan survey awal pada tanggal 4 Juni 2024 peneliti membagikan sejumlah pertanyaan mengenai kriteria kepuasan kerja kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan dengan jumlah 15 orang responden yang dipilih secara acak dengan hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Puas	Kurang Puas	Tidak Puas
1.	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalani dalam pekerjaan ini	9	6	0
2.	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima	6	9	0
3.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan promosi di kantor tempat saya bekerja	3	5	7
4.	Saya merasa puas dengan cara atasan memberikan arahan dan dukungan dalam pekerjaan	4	7	3

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Puas	Kurang Puas	Tidak Puas
5.	Saya merasa puas dengan hubungan dan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja saya	4	9	2

Sumber : Survey Awal Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang kurang puas terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalani, gaji, promosi, serta hubungan kerja sama dengan rekan kerja. Hal ini juga ditandai dengan jawaban para responden pada pertanyaan kuesiner ketiga dimana 7 dari 15 responden yang dipilih secar acak menjawab tidak puas terhadap kesempatan untuk mendapatkan promosi dan 5 diataranya memilih kurang puas. Selain itu terlihat juga pada pertanyaan yang kelima bahwa 9 dari 15 responden menjawab kurang puas terhadap hubungan dan kerja sama yang terjalin di tempat kerja bahkan juga terdapat 2 responden yang menjawab tidak puas terhadap hubungan dan kerja sama yang terjalin di tempat kerja tersebut.

Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan disebabkan oleh permasalahan motivasi.Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Robbins dan Coulter dalam emilda sulasmi (2020:90) pengertian motivasi adalah kerelaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Dari pengamatan awal melalui wawancara kepada salah satu pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaen Solok Selatan masih ditemukan beberapa fenomena bahwa dari segi motivasi Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatantelah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan harapan terciptanya kepuasan kerja pegawai sehingga tercapainya tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun pada faktanya masih banyak terdapat beberapa pegawai yang dinilai kurang memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini di buktikan dengan hasil penyebaran kuesioner pada tanggal 4 Juni 2024 kepada 15 responden Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan secara acak dengan hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Survey Awal Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban		
		TM	KTM	TTM
1.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan	8	7	0
2.	Seberapa besar kemauan anda untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan baik	10	5	0
3.	Saya merasa termotivasi untuk membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka	5	8	2
4.	Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan keahlian yang relevan dengan pekerjaan saya	8	7	0
5.	Saya merasa termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan	6	9	0
6.	Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan rasa tanggung jawab saya terhadap tugas dan pekerjaan saya	9	6	0
7.	Saya merasa termotivasi untuk memenuhi kewajiban dan peraturan yang ada pada manajemen ini	15	0	0
8.	Saya merasa termotivasi dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan manajemen	13	2	0

Keterangan Jawaban:
TM (Termotivasi)
KTM (Kurang Termotivasi)
TTM (Tidak Termotivasi)

Survey awal pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan terlihat pada tabel 2 tentang hasil kuesioner motivasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada pertanyaan No 3 dimana 8 dari 15 responden yang di piliah secara acak memilih kurang termotivasi dalam membantu sesama rekan kerja menyelesaikan tugas mereka, bahkan ada 2 dari 15 responden tersebut yang sama sekali tidak termotivasi. Selain itu pada pertanyaan No 5, 9 dari 15 responden memilih kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan. Rendahnya tigkat motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.

Disamping indikasi rendahnya motivasi, juga terdapat permasalahan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi. Menurut Greenberg & Baron dalam dalam maria, lusiana putri ahmadi (2022:146) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat atau ukuran di mana seorang karyawan terlibat dalam jalannya organisasi. Dia juga mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Selama menjadi bagian organisasi tersebut, menunjukkan kesetiaan dan kemauan untuk bekerja secara maksimal. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi sangat menentukan kinerja yang akan dicapai manajemen. Banyak penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan, penting untuk memahami bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan komitmen efektif yang tinggi biasanya merasa senang dan bangga bekerja di manajemen mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen kontingen yang tinggi mungkin tetap bekerja karena merasa tidak ada pilihan lain yang baik, yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Sementara itu pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bertanggung jawab secara moral untuk tetap bekerja, yang dapat menciptakan perasaan positif atau negatif tergantung pada pengalaman kerja mereka.

Dalam hal ini untuk melihat tingkat komitmen organisasi penulis juga membagikan kuesioner tentang komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan, terlihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Survey Awal Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban		
		BK	KS	KK
1.	Organisasi ini memberikan perhatian penuh terhadap kesejahteraan karyawan dengan menyediakan berbagai tunjangan dan fasilitas yang mendukung	4	9	2
2.	Organisasi ini berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pegawai	12	1	2
3.	Organisasi ini menjaga hubungan industrial yang harmonis dan adil dengan semua pegawai	5	10	0
4.	Organisasi ini mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai	5	7	3
5.	Organisasi ini berinvestasi dalam pengembangan karir dan pelatihan pegawai	2	4	9
6.	Organisasi ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari diskriminasi	4	9	2

Sumber : Survey Awal Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan 2024

Keterangan Jawaban :
BK (Berkomitmen)
KS (Komitmen Sedang)
KK (Komitmen Kecil)

Survey awal pegawai terlihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan yang memiliki komitmen sedang bahkan komitmen kecil. Hal ini dilihat pada pertanyaan no 3 dimana 10 dari 15 responden memilih komitmen sedang terhadap organisasi yang menjaga hubungan industrial yang harmonis dan adil dengan semua pegawai, hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu pada pertanyaan No 5 terlihat banyak pegawai yang memilih komitmen kecil terhadap investasi dalam pengembangan karir dan pelatihan pegawai yaitu sebanyak 9 orang responden.

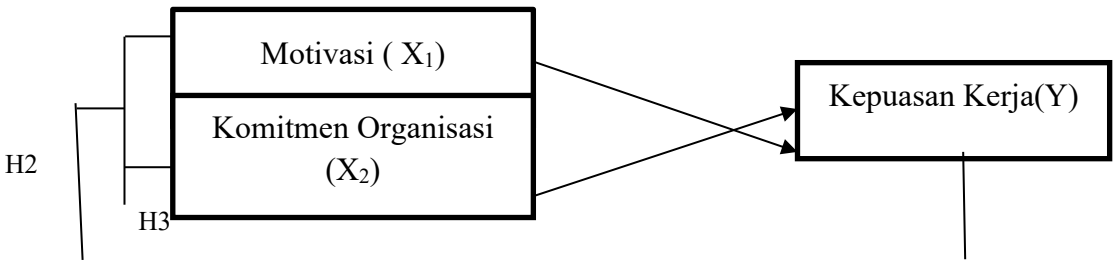
Berdasarkan uraian tersebut bahwa motivasi dan komitmen organisasi pada satu tahun terakhir ini masih relatif rendah banyak pegawai yang belum terpuaskan atas segala pekerjaan yang mereka lakukan. sehingga terjadinya tingkat kepuasan kerja yang rendah, situasi ini jika dibiarkan akan berdampak sangat buruk bagi organisasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan".

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan?
3. Apakah Motivasi Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dibuat Kerangka Konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Bahwa Secara Parsial Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H2: Diduga Bahwa Secara Parsial Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H3: Diduga Bahwa Secara Simultan Motivasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian terdiri dari 79 pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan , dan sampel sebanyak 79 dipilih menggunakan Total Sampling. Jenis data yaitu Primer dan Sekunder. data pada penelitian ini menggunakan Observasi, Wawancara, Dan Kuisioner, Metode analisis data penelitian yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Sebelum penelitian terlebih dahulu dilakukan uji instrumen untuk melihat Valid dan Reliabelnya suatu kuisioner, Metode pengujian hipostesis penelitian yaitu uji t dan uji F, Uji Asumsi Klasik penelitian yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Dan Uji Heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4. Analisis Nilai TCR

	Variabel	Nilai Rata-Rata TCR	Keterangan
1	Motivasi	85,54	Sangat Baik
2	Komitmen Organisasi	83,69	Sangat Baik
3	Kepuasan Kerja	85,30	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4 diatas distribusi frekuensi jawaban diatas diketahui bahwa Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam kategori sangat baik karena berada di interval 90%. Dan variabel yang paling dominan adalah motivasi atau variabel pertama dapat dilihat pada TCR. yang memiliki nilai 80-100 dan memiliki rata-rata TCR 85,54%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegaai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error
1	(Constant)	16,361	6,725
	Motivasi	,331	,060
	Komitmen Organisasi	,524	,126

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16{,}361 + 0{,}331\ X_1 + 0{,}524\ X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta sebesar 16,361, artinya jika tidak ada Motivasi dan Komitmen Organisasi (X_1=X_2=0) maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan adalah sebesar konstanta 16,361satuan.
b. Nilai Koefisien Motivasi (X1) adalah sebesar 0,331, artinya secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah

Kabupaten Solok Selatan dimana jika motivasi meningkat satu satuan maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,331satuan.

c. Nilai Koefisien Komitmen Organisasi (X2) adalah sebesar 0,524 artinya secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan dimana jika komitmen organisasi meningkat satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,524 satuan.

Hasil Analisis koefisien Determinasi

Analisisi koefisien digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi varibel dependen. Berikut adalah Hasil Analisa Koefisien Determinasi:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763[a]	,583	,572	2,20055

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi
b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,572. Hal ini berarti kontribusi Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 57.20% sedangkan sisanya 42,80% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja.

Hipotesis

a. Uji t

Untuk hasil uji hipotesis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t_{tabel}	t_{hitung}	α	Sig
Motivasi (X1)	1,99167	5,492	0,05	0,000
Komitmen Organisasi (X2)	1,99167	4,146	0,05	0,000

1. Variabel motivasi memiliki t_{hitung} 5,492 > t_{tabel} 1,99167 atau nilai sig nya sebesar 0,000 < 0,05 (α). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.
2. Variabel Komitmen Organisasi memiliki t_{hitung} 4,146 > t_{tabel} 1,99167 atau nilai sig nya sebesar 0,000 < 0,05 (α). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan

b. Uji f

Untuk hasil uji hipotesis uji f dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513,496	2	256,748	53,021	,000[b]
	Residual	368,023	76	4,842		

Total	881,519	78
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja		
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi		

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 53,021 > F_{tabel}3,12, atau nilai sig nya sebesar 0,000 < 0,05 (α). Hal ini berarti bahawa H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Motivasi dimiliki pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan maka Kepuasan Kerja meningkat.

Motivasi merupakan suatu hal penting bagi manajemen, karena motivasi akan menjadi penyebab serta mendukungnya seseorang agar giat dalam bekerja guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh manajemen. Oleh karena itu, motivasi pegawai yang tinggi ditandai dengan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini ditandai dengan kepuasan terhadap beban kerja itu sendiri, yang diekspresikan sebagai rasa kegunaan, pencapaian, aktivitas, kemajuan, otoritas, dan kenikmatan kerja, termasuk rekan kerja. Kreativitas, kemandirian, etos kerja, penghargaan, keamanan, pengawasan, kondisi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan relevan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Sri Rahayu (2023), bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaiana Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu, dan sejalan dengan penelitian oleh Meindo Waskito Dan Sri Sumarni (2023) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. MNC sekuritas, serta penelitian terdahulu oleh Nyoto Dan Rajab (2022) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Riau, selanjutnya sejalan dengan penelitian oleh Vanessa Dan Nawawi (2022) menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT.Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Selanjutnya penelitian oleh Dian Pratama Dan Agussalim M (2022) bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PUPR Kota Padang. Selain itu penelitian oleh Christian Dan Ekawati (2022) juga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung, selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Tirtowaluyo Dan Turangan (2022) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Mitra Andalan Valasindo, adapun penelitian oleh Omar (2021) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signiikan dan positi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Departermen Pariwisata Dan Perhotelan Di Politeknik, selanjutnya penelitian ini juga sejaan dengan penelitian oleh Amirullah (2020) bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signiikan dan arhnya positi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupate Pinrang.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan. Hal ini berarti bahwa, semakin

baik komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.maka kepuasan kerja meningkat.

Menurut Nurfitriani (2022:109) Komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan- tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan relevan dengan penelitian terdahulu oleh Sri Rahayu (2023) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada badan kepegawaian dan pengmbangan sumber daya manusia ogan komasing ulu dan sejalan dengan penelitian oleh Zikri Insan (2023) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawau pada Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan, serta penelitian oleh Nyoto & Rajab (2022) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Negeri Riau. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Amirullah (2020) bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signiikan dan arahnya positi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang. Selain itu penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Anwar (2024) berdasarkan hasil penelitiannya disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan variabel motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. motivasi komitmen organisasi merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh sebuah organisasi atau manajemen melihat adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang optimal guna mencapai tujuan yang ditetapkan manajemen seperti kantor sekretariat daerah kabupaten solok selatan harus mampu meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi pegawai.

Menurut Hesti Widianti (2022:165), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sri Rahayu (2023) dengan judul (Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komaring Ulu) menunjukkan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Nyoto & Rajab (2022) dengan judul (Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru) bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Riau. Serta sejalan dengan penelitian oleh Amirullah (2020) dengan judul (Pengaruh Kepemimpinan Transformasiona, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang) menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan arahnya positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.
3. Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.
   Melihat hasil analisis dari penelitin ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:
   a. Kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan sudah dalam kategori sangat baik, namun untuk dapat mempertahankan motivasi pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan dapat melakukan cara dengan memberikan penghargaan kepada pegawai jika pegawai bekerja dengan baik, sehingga dapat meninngkatkan dan mempertahankan tingkat motivasi pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.
   b. Diharapkan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan untuk dapat mempertahankan komitmen yang kuat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan lebih meningkatkan rasa keterikatan yang tinggi dengan manajemen tempat bekerja dengan cara meningkatkan dan mempertahankan komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh manajemen.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kepuasan kerja untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti pelatihan, pengembangan karir, kompensasi dan lainnya. Objek penelitian juga sebaiknya dikembangkan lagi tidak hanya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Selatan.

REFERENSI

Adrian Radiansyah.,Ni Luh kardini., A. W. rachmawati., 2023. *MSDM perusahaan pada era revolusi industri 4,0 menuju era society 5,0* (andra juansa Efitra. (ed.); 1st ed.). PT.Sonpedia Publishing Indonesia,Jambi.

Amirullah., 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 9(3), 238–240*

Anwar, A., 2024. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kota Tarakan. *Ekonomika: Jurnal Ilmiah Manajemen 8*(1).*859–866.*

Christian, M., & Ekawati, S., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(4), 1062–1069.

Dian Pratama; Agussalim M; Mery Dwi., 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Peekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. *Matua Jurnal*, *4(1), 1–6.*

Emilda Sulasmi., 2020. *manajemen dan kepemimpinan* (1st ed.). PT Rajagrafindo Persada,Depok.

Hesti Widianti., 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (1st ed.). PT.Nasya Expanding Management,Pekalongan.

Maria, Lusiana Putri Ahmadi, Arlend Setiawan., 2022. *perilaku dan budaya organisasi* (ahmad bairizki (ed.); 1st ed.). seval literindo kreasi,Lombok .

Meindo Waskito, & sri sumarni., 2023. pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC sekuritas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(2),315–328.

Nurfitriani., 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. D. Ilmi (ed.); pertama). cendekia publiser,Makasar.

Nyoto, N., & Rajab, E., 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 15–27.

Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A., 2021. The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, *6*(1), 206–213.

Sri Rahayu, D., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(*1)*, 371–383.

Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A., 2022. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(3), 721–730.

Vanessa, & Nawawi, M. T., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(*2)*, 503–504.

Zikri Insan, Z.,2023. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ekonomika*, *11(1), 70–80.*