

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
DIKANTOR CAMAT KOTA TIMUR PROVINSI GORONTALO**

**THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE  
OFFICE OF THE DISTRICT HEAD OF KOTA TIMUR, GORONTALO  
PROVINCE**

Evi Nurfila Cayati<sup>1)</sup>, Samin Latif<sup>2)</sup>, Maman Musa<sup>3)</sup>  
(<sup>1,2,3</sup>)S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Mandiri Gorontalo, Indonesia

Email : [evicayati088@gmail.com](mailto:evicayati088@gmail.com)

Email : [samin.latif@gmail.com](mailto:samin.latif@gmail.com)

Email : [maman.musa@ubmg.ac.id](mailto:maman.musa@ubmg.ac.id)

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of motivation on employee job satisfaction at the East City Sub-District Office of Gorontalo Province. This type of research uses quantitative methods with a correlational approach. The population and sample in this study were all employees totaling 30 employees in the East City Sub-District Office of Gorontalo Province. Data collection techniques using observation, questionnaire (questionnaire). Data analysis method using simple linear regression. The results showed that motivation (X) had a significant effect on employee job satisfaction (Y) with the results of t count 4,981 with a significance level of 0,00 < 0.05. From the processed data, the sig value is 0.000 with a probability value of 0.05. Because the sig value < 0.05 so motivation (X) has a significant effect on employee job satisfaction (Y)

**Keywords:** Motivation, Job Satisfaction

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kota Timur Provinsi Gorontalo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 30 pegawai di kantor Camat Kota Timur Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket (kuesioner). Metode analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan hasil t hitung 4.981 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05 jadi motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

**Kata Kunci:** Motivasi, Kepuasan Kerja

**PENDAHULUAN**

Di era modern ini, kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Sebagai lembaga pemerintahan yang berperan dalam pelayanan publik, kantor camat memiliki peran yang signifikan dalam memenuhi

kebutuhan masyarakat di tingkat lokal. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di kantor camat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan. Penerapan motivasi yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja pegawai di kantor camat. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, kreativitas, dan kinerja pegawai.

Setiap instansi pasti telah menetapkan arah atau tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, instansi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dapat memberikan kinerja yang baik. SDM merupakan komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah instansi, karena SDM menjadi sumber utama bagi instansi untuk berkembang. CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development) dalam (Lathif, 2020:162) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM meliputi strategi perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan yang bertujuan untuk mengelola pegawai agar memiliki kinerja yang optimal. Hal ini termasuk kebijakan instansi dalam hal pengembangan pegawai serta metode untuk mendukung strategi instansi secara keseluruhan.

Pegawai yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka merasa memiliki tujuan yang jelas dan merasa diakui atas kontribusi mereka. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, karena pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan memiliki arti yang penting. Di sisi lain, kekurangan motivasi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Pegawai yang kurang termotivasi mungkin merasa bosan, tidak bersemangat, dan kurang berfokus dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan dan hubungan antara pegawai dengan masyarakat yang dilayani.

Perubahan tingkat motivasi pegawai bergantung pada berbagai komponen motivasi yang ada pada mereka. Jadi, sangat tepat untuk melakukan penilaian motivasi kerja untuk mengetahui apakah itu berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian karakteristik suatu pekerjaan. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, di sisi lain, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya menurut (Stephen P. Robbins, 2016:63). Sedangkan menurut (Jufrizen, 2017:27), motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat didefinisikan sebagai pendorong keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan dalam dirinya sendiri. Dengan memiliki motivasi, seseorang akan bertindak dan berperilaku dengan cara-cara tertentu yang akan mengarahkannya pada hasil yang optimal.

Selain itu terdapat beberapa faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pertama, faktor pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang memadai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Kedua, faktor peluang pengembangan karir. Pegawai yang melihat adanya peluang untuk mengembangkan karir mereka di kantor camat akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ketiga, faktor lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi

dan kepuasan kerja pegawai. Namun, terdapat pula beberapa faktor yang dapat menghambat motivasi dan kepuasan kerja pegawai di kantor camat. Beberapa di antaranya adalah kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan dari atasan, kurangnya kesempatan untuk berkembang, dan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai, penting bagi manajemen kantor camat untuk memperhatikan faktor-faktor motivasi tersebut. Penerapan program pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menjadi langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai di kantor camat. Dalam mencapai tujuan tertentu, penting untuk memiliki motivasi yang kuat atau dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, memberikan dukungan dan insentif yang sesuai kepada pegawai merupakan investasi penting bagi kesuksesan jangka panjang instansi, karena setiap perubahan disebabkan oleh dorongan atau motivasi, terdapat pengaruh yang kuat antara kebutuhan motivasi, tindakan atau perilaku, tujuan, dan kepuasan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan sebagian pegawai di kantor camat, mereka merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan, rekan kerja, penghargaan dan promosi jabatan sehingga pegawai merasa kurang puas terhadap kinerjanya. Bukan hanya itu, ada beberapa pegawai yang terlambat masuk di jam kerja sehingga dapat memperlambat pekerjaan mereka. Hal ini, disebabkan karena kurangnya motivasi yang mempengaruhi persepsi pegawai terhadap pekerjaan mereka. Selain itu dibutuhkan dorongan dari pimpinan atau atasan untuk memotivasi mereka agar bisa mengerjakan tugasnya dengan baik.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor camat. Dengan memahami faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, manajemen kantor camat dapat mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini akan membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh kantor camat serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

### **Manajemen**

Menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2014:2), manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian. Proses ini dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016:9) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Proses ini dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses atau seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Inti dari manajemen adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya secara optimal agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses atau seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Inti dari manajemen adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya secara optimal agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang melibatkan pemanfaatan individu atau pegawai. Proses ini mencakup penerimaan, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Motivasi**

Menurut (Utina, 2023:366) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk mencapai tujuan tertentu yang mendorong seseorang untuk bekerja. Sedangkan menurut Trisila (dalam Arisanti, 2022:342) menjelaskan motivasi sebagai suatu proses psikologis yang ditunjukkan oleh interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang dibuat oleh seseorang.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang mendorong seorang pegawai untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Mundakir & Zainuri (dalam Wijaya, 2023:202), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan melibatkan berbagai aspek pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan, termasuk upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pengukuran atas pencapaian prestasi seorang pegawai. Jika seorang pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya, ia akan merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya, seorang pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, kehilangan semangat untuk bekerja, dan kehilangan integritas.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018:8) metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dimana suatu pendekatan yang menekankan pada pengukuran dan analisis hubungan antara variabel.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Adapun populasi yang akan diteliti berjumlah 30 orang. Dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Kantor Camat Kota Timur Provinsi Gorontalo. Terdiri dari 18 orang pegawai ASN dan 12 orang pegawai non ASN.

## 2. Sampel

Semua anggota populasi dimasukkan dalam penelitian ini sebagai sampel karena penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang berarti setiap anggota populasi dianggap sebagai sampel. Menurut (Sugiyono, 2018:62), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mewakili semua karakteristik dan jumlah populasi secara keseluruhan. Jadi, total populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 sampel yang digunakan.

## Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran ringkasan variabel pusat yang diselidiki. Analisis data melibatkan perhitungan nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan deviasi standar dari kumpulan data.

### 2. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses penting dalam menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Validitas suatu instrumen dinyatakan apabila pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mencerminkan aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sementara itu, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  yang dihitung dengan nilai  $r$  yang tertera dalam tabel. Dalam menentukan kecocokan suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa suatu item dianggap valid apabila memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total. Jika nilai  $r$  yang dihitung lebih besar dari nilai  $r$  yang tertera dalam tabel, serta memiliki nilai positif, maka item atau pertanyaan atau variabel tersebut dianggap valid. Sebaliknya, apabila nilai  $r$  yang dihitung lebih kecil dari nilai  $r$  yang tertera dalam tabel, maka item atau pertanyaan atau variabel tersebut dianggap tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah suatu alat yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah kuesioner yang bertindak sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya apabila respons seseorang terhadap pernyataan-pernyataan dalamnya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diterapkan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran dari kuesioner tetap konsisten dalam penggunaannya yang berulang. Jawaban dari para responden dianggap reliabel jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten, dan tidak secara sembarangan. Dengan demikian, reliabilitas menjadi kunci penting dalam memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner dapat dipercaya dan akurat.

#### c. Regresi Linier Sederhana

Peneliti melakukan analisis statistik menggunakan regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana adalah analisis hubungan linier antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Tujuan penggunaan metode regresi linier sederhana adalah untuk menentukan pengaruh atau hubungan linier antara satu variabel independen, motivasi (X), dan variabel dependen kepuasan kerja (Y).

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Hal ini dilakukan dengan menggunakan pengujian secara persial (uji t).

**HASIL PENELITIAN**

## 1. Deskriptif Variabel

Deskriptif mengenai output studi mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kota Timur Provinsi Gorontalo. Nilai yang ditemukan setelah pengolahan data memanfaatkan teknik statistik deskriptif meliputi: skor rerata (mean) serta tabel distribusi frekuensi. Berdasarkan jumlah faktor, informasi bisa dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu: faktor motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kota Timur, Provinsi Gorontalo.

## a) Variabel Motivasi (X)

Tabel 4.5 Uji Deskriptif Variabel Motivasi (X)

Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
X1	0.669	0,361	0.000	Valid
X2	0.593	0,361	0.001	Valid
X3	0.812	0,361	0.000	Valid
X4	0.687	0,361	0.000	Valid
X5	0.642	0,361	0.000	Valid
X6	0.618	0,361	0.000	Valid
X7	0.812	0,361	0.000	Valid
X8	0.687	0,361	0.000	Valid
X9	0.593	0,361	0.001	Valid
X10	0.837	0,361	0.000	Valid
X11	0.821	0,361	0.000	Valid
X12	0.642	0,361	0.000	Valid
X13	0.656	0,361	0.000	Valid
X14	0.618	0,361	0.000	Valid
X15	0.812	0,361	0.000	Valid
X16	0.796	0,361	0.000	Valid
X17	0.593	0,361	0.001	Valid
X18	0.687	0,361	0.000	Valid
X19	0.618	0,361	0.000	Valid
X20	0.642	0,361	0.000	Valid

Referensi: Output olahan data primer, 2024

Pada variable motivasi (X) dikatakan valid untuk seluruh item pertanyaan sebab terlihat bahwasanya skor r hitung termaksimal dari r tabel, yang menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan yang terdapat pada variable motivasi dapat memberikan hasil ukur yang baik.

## b) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.6 Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
Y1	0,460	0,361	0.011	Valid
Y2	0,658	0,361	0.000	Valid
Y3	0,683	0,361	0.000	Valid
Y4	0,474	0,361	0.008	Valid
Y5	0,603	0,361	0.000	Valid
Y6	0,769	0,361	0.000	Valid
Y7	0,710	0,361	0.000	Valid
Y8	0,662	0,361	0.000	Valid
Y9	0,555	0,361	0.001	Valid
Y10	0,460	0,361	0.010	Valid

Referensi: Output olahan data primer, 2024

Variabel kepuasan kerja pegawai (Y) dikatakan valid sebab skor r hitung termaksimal dari r tabel. Menurut tabel yang ditampilkan, seluruh pernyataan pada faktor X serta Y menandakan output yang valid. Maka sebab itu, bisa disarikan bahwasanya seluruh 30 item pertanyaan yang dimanfaatkan dalam menilai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinyatakan valid.

## 2. Kualitas Data

### a. Uji Validasi

Tabel 4.7 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Person Correlation	Keterangan
Motivasi (X)	X1	0.669	Valid
	X2	0.593	Valid
	X3	0.812	Valid
	X4	0.687	Valid
	X5	0.642	Valid
	X6	0.618	Valid
	X7	0.812	Valid
	X8	0.687	Valid
	X9	0.593	Valid
	X10	0.837	Valid
	X11	0.821	Valid
	X12	0.642	Valid
	X13	0.656	Valid
	X14	0.618	Valid
	X15	0.812	Valid
	X16	0.796	Valid

	X17	0.593	Valid
	X18	0.687	Valid
	X19	0.618	Valid
	X20	0.642	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,460	Valid
	Y2	0,658	Valid
	Y3	0,683	Valid
	Y4	0,474	Valid
	Y5	0,603	Valid
	Y6	0,769	Valid
	Y7	0,710	Valid
	Y8	0,662	Valid
	Y9	0,555	Valid
	Y10	0,460	Valid

Referensi: Output olahan data primer, 2024

Dari tabel output pengolahan data di tampilkan, bisa diketahui bahwasanya pemeriksaan validitas pada faktor motivasi (X) serta kepuasan kerja (Y) dalam kajian ini menandakan skor r tabel sejumlah 0,361. Sebuah indikator dianggap valid jika skor korelasi person termaksima daripada r tabel. Maka sebab itu, mampu disarikan bahwasanya semua item pertanyaan dalam kajian ini valid, sehingga studi selanjutnya bisa dilanjutkan dengan memanfaatkan indikator yang sama.

#### b. Uji Reabilitas

Tabel 4.8 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0.940	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0.796	Reliabel

Referensi: Output olahan data primer, 2024

Pada tabel temuan pengolahan data mengenai pemeriksaan reliabilitas, faktor motivasi dengan 20 pertanyaan menunjukkan skor cronbach's alpha sejumlah 0,940 (terbesar dari 0,6), sedangkan faktor kepuasan kerja dengan 10 pertanyaan mempunyai skor *cronbach's alpha* sebanyak 0,796 (lebih maksimal dari 0,6). Maka sebab itu, mampu disarikan bahwasanya seluruh item pertanyaan untuk faktor motivasi serta kepuasan kerja sangat reliabel dan layak untuk diterapkan.

#### c. Regresi Linear Sederhana

Dari hasil analisis data menggunakan platform SPSS 26 agar mengkaji asumsi riset yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Timur, Provinsi Gorontalo.

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	0.470	0.451	2.56204

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Referensi: SPSS 26 hasil olahan data, 2024

Berdasarkan tabel pola *summary* ditemukan di skor R square 0.470. Berarti bahwasanya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 47,0% oleh motivasi (X) sementara sisa persentasenya (100% - 47,0%) dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak termasuk dalam studi ini.

Tabel 4.10 Uji Analisis Anova  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.874	1	162.874	24.813	.000 <sup>b</sup>
	Residual	183.793	28	6.564		
	Total	346.667	29			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Referensi: SPSS 26 hasil olahan data, 2024

Berdasarkan tabel Anova diperoleh nilai F = 24.813 dengan skor Sig sejumlah 0.000 < 0.05. Maka demikian persamaan regresi data penelitian adalah signifikan.

Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.194	4.669		4.111	0
	MOTIVASI	.290	0.058	0.685	4.981	0

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Referensi: SPSS 26 output olahan data, 2024

Dari tabel yang ditampilkan, total kalkulasi dari regresi linear sederhana melalui program SPSS menunjukkan output dalam berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19.194 + 0.290X$$

- a. Konstanta yang berskor 19.194 mengartikan bahwasanya apabila motivasi mengandung nilai satuan 0, tingkat kepuasan kerja akan tetap berada di angka 19.194.
  - b. Regresi koefisien pada faktor motivasi sejumlah 0.290 mengindikasikan bahwasanya motivasi memberikan dampak positif mengenai kepuasan kerja para pegawai.
3. Hipotesis

Pemeriksaan ini yang berfungsi dalam menguji dampak faktor bebas kepada faktor terikat secara terpisah, memanfaatkan evaluasi statistik t (Tes-T). Proses pemeriksaan ini dikerjakan dengan memperhatikan tingkat Sig. (nilai p), di mana apabila tingkat Sig. menampilkan skor di bawah 0,05, maka hipotesis dianggap ditolak.

Simbol (-) atau (+) pada beta juga t menuampikan arah dampak faktor. Jika simbolnya (-), faktor itu berkontribusi secara negatif, yang berarti akan menimalisirkan kepuasan dalam berkerja. Sebaliknya, apabila tandanya (+), maka dampaknya positif, menandakan bahwasanya faktor itu mampu mengoptimalkan kepuasan kerja..

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berikut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dilokasi penelitian, jadi dapat dikemukakan pembahasan yakni:

1. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 26, hal ini menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi (X) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kota Timur Provinsi Gorontalo. Berdasarkan pengelolaan data yang telah dilakukan bisa dilihat dari hasil nilai t hitung sebesar 4.981 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil olahan data data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig  $< 0,05$  jadi, motivasi (X) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), maka (H) dapat diterima. Dengan demikian menyatakan bahwa: (Ha) terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (diterima) sedangkan Ho tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (ditolak).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh dan menentukan tingkat kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Hal ini sebanding dengan hasil penelitian dari Tri Finta Syandi Syah Endra (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi juga merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan, tanpa adanya motivasi maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara optimal, hal ini dikarenakan motivasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi itu sendiri karena semakin pegawai itu termotivasi maka akan semakin tinggi dan semakin baik kualitas kepuasan kerja yang akan didapatkan.
3. Hasil penelitian ini dilakukan dengan pengujian hipotesis agar dapat menguji seberapa besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai itu sendiri. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari hasil t hitung 4.981 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa secara umum membenarkan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sebanding dengan hasil penelitian dari Bobby Kurniawan dan Zulher (2021), yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Motivasi merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin termotivasi pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, sebaliknya tanpa motivasi sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi diupayakan dapat mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi itu sendiri. Seorang pegawai dapat dikatakan termotivasi dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.
5. Berdasarkan dari hasil olahan data diatas menjelaskan bahwa variabel motivasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan data penelitian bahwa baik tidaknya, tinggi rendahnya suatu variabel motivasi dan kepuasan kerja pegawai yang telah dibuktikan sesuaidengan harapan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga ( $H_a$ ) dapat diterima.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kota Timur Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil yang dilakukan dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar 4,981 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan probabilitas 0,05.
2. Berdasarkan dari hasil olahan data diatas menjelaskan bahwa variabel motivasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Berdasarkan hal tersebut, camat sebaiknya mempertahankan serta mengawasi aktivitas yang berkaitan dengan pegawai pada instansi agar tetap merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerja.
2. Dari hasil penelitian ini variabel motivasi yang memiliki kelemahan pada indikator kondisi kerja, saran yang dapat diberikan adalah menyediakan fasilitas kantor sehingga dapat membuat para pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Alfandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep dan Indikator. . Cetakan pertama. Pekanbaru:Zanafa Publishing.

- [2] Arisanti, Petty; Rini, R. N. S & Ayu, D. C. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Kediri. *Jurnal Ekuivalensi*, 8(2), 340–349.
- [3] Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- [4] Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- [5] Handoko, T. H. (2018). *Manajemen (Edisi 2)*. BPFPE, Yogyakarta.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [7] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [8] Hasmin & Jumiaty Nurung. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Mitra Cendekia Media. Hasmin Tamsah.
- [9] Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- [10] Kaehler Boris, G. J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. Springer Briefs In Business. Springer international publishing, switzerland.
- [11] Kurniawan, B. Z. & A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Coca Cola Official Distributor Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 3(1), 101–108.
- [12] Lathif, A., Diana, N., & Mawardi, M. C. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kode Etik Akuntan, Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E-Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 09(06), 162–174.
- [13] Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Muhammad, A. R. Dan H. (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang, Empatdua.
- [15] Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- [16] Putra, Roby Hadi & Fani, R. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *MENARA Ilmu*, 02(02), 243–255.
- [17] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Edunomika, 104.
- [18] Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (E. 16 (ed.))*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Stephen P. Robbins Dan Coulter. (2016). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- [20] Stoner, J. A. F. (2016). *Management (Sixth Edit)*. Pearson Education, New York.
- [21] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [22] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv. Alfabeta. Bandung.

- [23] Syamsiah, D. (2017). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Smk Negeri 11 Bandung.
- [24] Tirtowaluyo, Evelyn & Joyce, A. T. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730.
- [25] Utina, D. A., Hatidja, S., & Junaidin, L. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Inhutani I Kabupaten Gowa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 364–374.
- [26] Wijaya, R. S. E. S. & N. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.
- [27] Yanti & Amirul. M. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 134–147.