

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ASAKOTA KOTA BIMA

Pipin Namirah¹, Jaenab², Mawar Hidayanti³

^{1, 2, 3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl. Wolter Monginsidi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: pipinnmrhh.stiebima@gmail.com

Article History

Received: 20-06-2026

Revision: 20-07-2026

Accepted: 26-07-2026

Published: 30-07-2026

Abstract. This study aims to analyze the effect of work motivation and organizational commitment on employee job satisfaction at the Asakota District Office, Bima City. The study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 41 employees, all of whom were selected as research samples using the total sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and literature studies, while data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 26. The results revealed that work motivation had no significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of 0.493 and a significance level of 0.625. In contrast, organizational commitment had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of 3.758 and a significance level of 0.001. Simultaneously, work motivation and organizational commitment significantly influenced employee job satisfaction, as indicated by an F-value of 17.833 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination of 48.4% indicates that employee job satisfaction can be explained by these two variables, while the remaining 51.6% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings suggest that strengthening organizational commitment plays an important role in enhancing employee job satisfaction

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employees, Human Resource Management

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 41 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *total sampling* (sampling jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 0,493 dan signifikansi 0,625. Sebaliknya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 3,758 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 17,833 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,4% menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Pegawai, Sumber Daya Manusia

How to Cite: Namirah, P., Jaenab., & Hidayanti, M. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (4), 4884-4897. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i4.6571>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan motivasi, produktivitas, komitmen, dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Jufrizen & Sitorus, 2021; Suryaningsih & Winasis, 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi, di antaranya motivasi kerja dan komitmen organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu (Ningsih et al., 2022). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam bekerja, berupaya mencapai target organisasi, dan memperoleh kepuasan yang lebih baik dari pekerjaannya. Di sisi lain, komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya menunjukkan kesediaan untuk bertahan, berkontribusi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Sebagian pegawai menunjukkan tingkat antusiasme kerja yang berbeda dalam melaksanakan tugas, terdapat persepsi mengenai pembagian beban kerja yang belum merata, serta keterbatasan kesempatan pengembangan karier dan penghargaan atas prestasi kerja. Selain itu, masih terdapat pegawai yang kurang aktif dalam kegiatan organisasi dan belum optimal dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pegawai masih perlu mendapat perhatian.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta, lembaga pendidikan, maupun instansi pemerintah yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Penelitian pada lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan, khususnya di Kota Bima, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan pada objek penelitian, yaitu pegawai Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima, yang berperan langsung dalam pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi. Kondisi ini penting untuk dikaji karena kepuasan kerja yang tinggi dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui analisis statistik. Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan karena fokus penelitian adalah mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja pegawai (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima yang berjumlah 41 orang, terdiri atas 21 pegawai ASN, 8 pegawai PPPK penuh waktu, dan 12 pegawai paruh waktu. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sampling jenuh), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 responden.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi kerja pegawai, sedangkan studi pustaka digunakan untuk memperoleh landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $\text{Alpha} > 0,60$.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$. Uji multikolinearitas dilakukan melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatterplot, sedangkan uji autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

X1 = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel Independen (Komitmen Organisasi)

a = Kostanta

β = Koefisien Variabel

e = Standar Error

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel digunakan koefisien korelasi berganda (R), sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas data motivasi kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Batas	Keterangan
MOTIVASI KERJA (X1)	X1.1	0,796	0,300	Valid
	X1.2	0,641	0,300	Valid
	X1.3	0,669	0,300	Valid
	X1.4	0,825	0,300	Valid
	X1.5	0,829	0,300	Valid
	X1.6	0,706	0,300	Valid
	X1.7	0,764	0,300	Valid
	X1.8	0,762	0,300	Valid
	X1.9	0,717	0,300	Valid
	X1.10	0,623	0,300	Valid
	X1.11	0,635	0,300	Valid
	X1.12	0,658	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X1), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid

Tabel 3. Uji validitas data komitmen organisasi (X2)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Batas	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,591	0,300	Valid
	X2.2	0,480	0,300	Valid
	X2.3	0,691	0,300	Valid
	X2.4	0,636	0,300	Valid
	X2.5	0,811	0,300	Valid
	X2.6	0,798	0,300	Valid
	X2.7	0,755	0,300	Valid
	X2.8	0,831	0,300	Valid
	X2.9	0,475	0,300	Valid
	X2.10	0,594	0,300	Valid
	X2.11	0,464	0,300	Valid
	X2.12	0,615	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel Komitmen Organisasi (X2), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 4. Uji validitas data kepuasan kerja pegawai (Y)

VARIABEL	PERNYATAAN	r-Hitung	r-Batas	KETERANGAN
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,714	0,300	Valid
	Y.2	0,727	0,300	Valid
	Y.3	0,757	0,300	Valid
	Y.4	0,677	0,300	Valid
	Y.5	0,634	0,300	Valid
	Y.6	0,608	0,300	Valid
	Y.7	0,588	0,300	Valid
	Y.8	0,613	0,300	Valid
	Y.9	0,449	0,300	Valid
	Y.10	0,512	0,300	Valid
	Y.11	0,660	0,300	Valid
	Y.12	0,498	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,30$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Realibilitas

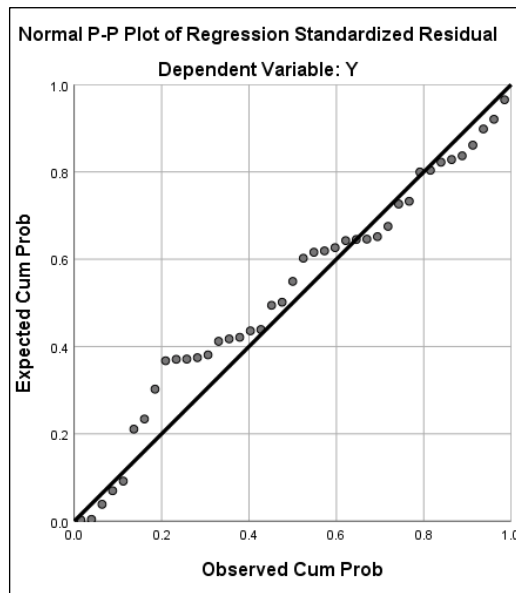
Tabel 5. Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,911	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,872	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0,845	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan, yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 Uji Normalitas di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja pegawai dan memenuhi asumsi normalitas.

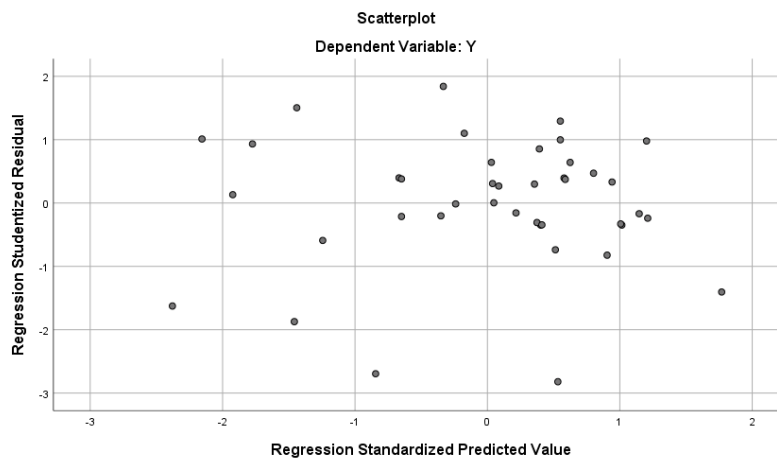
Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
	(Constant)	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.478	2.092
	Komitmen Organisasi	.478	2.092

Berdasarkan dari tabel 6 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,478 dan VIF 2,092. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($2,092 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($2,092 < 10,000$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.484	.457	3.444	1.418
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisai, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai					

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson diperoleh nilai DW sebesar 1,418. Dengan jumlah sample (n) sebanyak 41 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, diperoleh nilai dL dan dU ($1,399 < 1,418 < 1,603$), maka nilai Durbin-Watson berada pada daerah ragu-ragu (*inconclusive region*). Meskipun nilai Durbin-Watson berada pada daerah ragu-ragu (*inconclusive region*), penelitian ini menggunakan data *cross section* sehingga potensi autokorelasi relatif rendah. Menurut Imam Ghozali (2018), masalah autokorelasi lebih sering ditemukan pada data *time series* dibandingkan data *cross section*. Selain itu, hasil uji asumsi klasik lainnya menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, bebas

multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.401	4.533		4.721	.000
	Motivasi Kerja	.060	.122	.083	.493	.625
	Komitmen Organisasi	.514	.137	.633	3.758	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai						

Berdasarkan tabel 8 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21.401 + 0,060 X_1 + 0,514 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,404 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 21,404.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,060 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,060 satuan, dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi tetap. Koefisien positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja pegawai.
- Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,514 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja tetap. Koefisien ini bernilai positif, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dibandingkan variabel Motivasi Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih tinggi.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.457	3.444

Dari tabel 9 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,696. Hasil tersebut menunjukan keeratan hubungan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai secara bersama sama. Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,696 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,696 yang berarti tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan asakota Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.457	3.444
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai				

Berdasarkan tabel 11 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,484 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan asakota Kota Bima adalah sebesar 48,4% sisanya 51,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 12. Uji t

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.401	4.533		4.721
	Motivasi Kerja	.060	.122	.083	.493
	Komitmen Organisasi	.514	.137	.633	3.758
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai					

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh dorongan atau motivasi kerja yang dimiliki individu. Dalam lingkungan organisasi sektor publik, kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, sistem penghargaan, kepemimpinan, serta kesempatan pengembangan karier. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi untuk bekerja dan menjalankan tugasnya, hal tersebut belum tentu meningkatkan kepuasan kerja apabila tidak didukung oleh kondisi organisasi yang memadai. Karakteristik instansi pemerintahan yang memiliki sistem kerja formal dan pembagian tugas yang relatif tetap juga dapat menyebabkan motivasi kerja tidak menjadi faktor dominan dalam menentukan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Pally dan Septyarini (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Pada Kantor Kecamatan Asakota, kepuasan kerja pegawai tampaknya lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi dibandingkan faktor individual. Temuan ini memberikan kontribusi empiris bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai sektor publik tidak cukup dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja semata, tetapi perlu didukung oleh perbaikan sistem kerja, lingkungan kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Secara teoritis, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih mudah menerima nilai, tujuan, dan kebijakan organisasi sebagai bagian dari tujuan pribadinya. Kondisi tersebut mendorong terciptanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, serta menumbuhkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pada konteks Kantor Kecamatan Asakota, komitmen organisasi dapat tercermin melalui kesediaan

pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, dan mempertahankan loyalitas terhadap instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosid dan Darajat (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah daerah. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Pally dan Septyarini (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam membentuk kepuasan kerja pegawai pada lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan rasa memiliki terhadap organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor individual dan faktor organisasional yang saling melengkapi. Meskipun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja apabila didukung oleh tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Pegawai yang memiliki dorongan untuk bekerja sekaligus memiliki keterikatan terhadap organisasi cenderung lebih mampu merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Supriadi, Hakim, dan Zulkifli (2022) yang menemukan bahwa motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan penelitian ini memperkaya kajian mengenai kepuasan kerja pada sektor pemerintahan dengan menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Asakota perlu dilakukan melalui strategi yang tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi individu, tetapi juga pada penguatan komitmen organisasi dan kualitas lingkungan kerja.

Uji F

Tabel 13. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.061	2	211.530	17.833	.000 ^b
	Residual	450.744	38	11.862		
	Total	873.805	40			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja						

Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak terbentuk oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor individual dan faktor organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Meskipun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan lebih efektif dalam membentuk kepuasan kerja apabila didukung oleh lingkungan organisasi yang mampu menumbuhkan komitmen pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan untuk bekerja sekaligus merasa menjadi bagian penting dari organisasi cenderung lebih menikmati pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta menunjukkan sikap positif terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pally dan Septyarini (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Supriadi, Hakim, dan Zulkifli (2022) yang menunjukkan bahwa faktor motivasi dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian ini memberikan temuan yang lebih spesifik bahwa pada lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan, komitmen organisasi merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Asakota tidak cukup hanya melalui pemberian motivasi kerja, tetapi juga perlu diikuti dengan strategi penguatan komitmen organisasi. Organisasi perlu membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dan pada akhirnya mendukung kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima lebih dipengaruhi oleh komitmen organisasi dibandingkan motivasi kerja secara individual. Motivasi kerja tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa dorongan kerja yang dimiliki pegawai belum tentu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Secara simultan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja, tetapi juga melalui penguatan komitmen organisasi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa penguatan komitmen organisasi merupakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- Bagi Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima, perlu meningkatkan program-program yang dapat memperkuat komitmen organisasi pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta memberikan kesempatan pengembangan karier sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat.

- Bagi pimpinan instansi, meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, tetap perlu memperhatikan aspek motivasi melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, dan dukungan terhadap kebutuhan pegawai guna mendorong semangat kerja yang lebih baik.
- Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kompensasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai

REFERENSI

- Amalia, Citra. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. Berlian Makmur Pertama." (2023).
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Lestari, Suci Puji, et al. *Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabunga Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar*. 2022. Phd Thesis. Universitas Hasanuddin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics Accounting And Business Journal*, 2(1), 52–63
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang)*. *Dynamic Management Journal*.
- Supriadi, S., Hakim, L., & Zulkifli, Z. (2022). *Pengaruh stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*, 2(3).
- Suryaningsih, N., & Winasis, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(2), 1142–1154.
- Wulandari, S., Sari, D. P., Zefriyenni, Z., Sari, S. Y., & Candra, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Employee Engagement, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 24(2).