



Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pesantren

Dila Rizky Amanda ^{1*}, Zaenul Muttaqien ², Agung Pambudi Mahaputra ³

¹⁻³ Universitas Islam Kediri, Indonesia

E-mail: dilarizkya18@gmail.com ¹, zaenulmuttaqien@uniska-kediri.ac.id ²,
agungpambudi@uniska-kediri.ac.id ³

* Penulis Korespondensi: dilarizkya18@gmail.com ¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work involvement, organizational culture, and work motivation on employee job satisfaction at the Pesantren District Office, Kediri City. The type of research used is quantitative research with a survey method, using a questionnaire as the main instrument. The population in this study consists of all employees at the Pesantren District Office, totaling 30 people, with a saturated sampling technique so that the entire population was used as the research sample. Data analysis in this study was carried out using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) to determine the partial and simultaneous effects of each independent variable on the dependent variable. The results of this study indicate that work involvement, organizational culture, and work motivation, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee job satisfaction. These findings emphasize the importance of enhancing employee involvement, building a conducive organizational culture, and strengthening work motivation to create a harmonious work environment and improve overall organizational performance.*

Keywords: *Human Resource Management; Job Satisfaction; Organizational Culture; Work Engagement; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pesantren Kota Kediri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Pesantren sebanyak 30 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan cara regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan keterlibatan pegawai, membangun budaya organisasi yang kondusif, serta memperkuat motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Keterlibatan Kerja; Motivasi Kerja; SDM

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikan secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Keterlibatan

kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi. Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan sebagai pusat kehidupannya.

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan finansial dalam organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena hal ini dapat menciptakan suatu tingkatan motivasi yang signifikan terhadap pegawai dengan tujuan memberikan kemampuan yang terbaik dengan memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang memiliki arah untuk menunjukkan perilaku anggota organisasi, serta sebagai pokok penyelesaian masalah eksternal dan internal yang kegiatannya dilakukan secara konsisten oleh satu kelompok yang dilanjutkan kepada anggota sebagai cara untuk penyelesaian masalah.

Salah satu *factor* yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dimana yang menjadi penggerak dalam aktivitas perilaku pegawai secara individu baik penentu arah maupun daya tahan yang didalamnya terkandung unsur emosional yang terikat. Adapun factor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dimana menjadi salah satu anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh organisasi dimana dapat merasakan, memikirkan dan menunjukkan kemampuan terhadap lingkungan yang beragam. Pencapaian suatu organisasi terdapat pengaruhnya pada semangat kerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada saat melakukan tugas dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi bagi pegawai dalam pekerjaannya. “ Dengan demikian motivasi pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi karena dapat mendorong pegawai untuk melakukan tugasnya dengan semangat yang tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki “ (Tsuraya , 2023). Motivasi memiliki pengertian hal yang dapat menginspirasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, motivasi dapat diartikan sebagai aspek dari sikap seseorang yang aktifis. Pada setiap tindakan pegawai memiliki aspek yang memaksa dalam suatu aktivitas, kebutuhan serta tujuan seseorang.

Seorang pemimpin haruslah memberi motivasi yang efektif dan mampu mengarahkan pegawainya dengan baik karena hal ini dapat mempengaruhi kemampuan pegawai.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karyawan yang merasa nyaman dan merasa puas terhadap apa yang diterima dan dikerjakan oleh dirinya pasti akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebuah perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja, dengan memperhatikan hal ini perusahaan dapat menemukan strategi baru untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan yang bekerja, dengan demikian perusahaan akan semakin produktif tanpa mengesampingkan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yakup, 2017) menunjukkan bahwa “Semakin tinggi keterlibatan kerja yang dilakukan oleh pegawai akan meningkatkan kepuasan pegawai, budaya organisasi juga memengaruhi kepuasan kerja yaitu dengan semakin tingginya budaya organisasi yang dipahami oleh pegawai maka hal ini akan memberikan kepuasan kerja terhadap para pegawai”. Kemudian semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan pegawai. Dalam penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu dengan menambahkan satu variabel lainnya yaitu disiplin kerja untuk melihat apakah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Kecamatan Pesantren Kota Kediri yang berada di Jl. Brigjen Pol. Imam Bachri No 98, Bangsal, Pesantren, Kec Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur 64131. Standar pelayanan di kantor kecamatan ini dengan mewujudkan pelayanan publik yang memuaskan secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan

maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. “Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi” (Salwa, 2024). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya sedangkan Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi

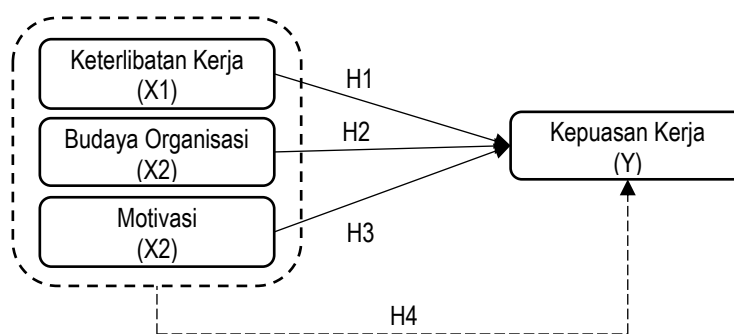
Pengertian Budaya Organisasi khususnya arti “Budaya” tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang

berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai di dalamnya. Sehingga, budaya organisasi ini akan direfleksikan melalui kegiatan mereka sehari-hari, mulai dari interaksinya dengan orang lain, caranya bekerja dan ekspektasi di masa depan

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi.

Kerangka Teoritik



Gambar 1 Kerangka Teoritik

- H1: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pesantren.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pesantren

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pesantren

H4: Keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pesantren.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif guna memperoleh data yang bersifat numerik dan dapat dianalisis secara *statistic*. Berdasarkan pendapat Sugiyono (dalam Suwarsa & Rahmadani, 2021:74), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertumpu pada filsafat positivisme. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Kecamatan Pesantren yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Kecamatan Pesantren. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	0,503
Keterlibatan Kerja (X_1)	0,204
Budaya Organisasi (X_2)	0,619
Motivasi Kerja (X_3)	0,404

Sumber; Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,503 + 0,204X_1 + 0,619X_2 + 0,404X_3.$$

Persamaan tersebut memberikan makna bahwa nilai konstanta sebesar 0,503 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas (keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tetap sebesar 0,503 satuan. Variabel keterlibatan kerja (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,204 menunjukkan bahwa apabila keterlibatan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya tetap konstan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,204

satuan. Selanjutnya, variabel budaya organisasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,619, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi, dengan variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,619 satuan. Sedangkan variabel motivasi kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,404, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja, dengan variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,404 satuan. Dengan demikian, seluruh variabel bebas memiliki arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pesantren.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Reliabilitas Coefficient	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X_1)	0,885	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,790	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,839	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,836	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan nilai sig. > 0,05 dapat dikatakan bila data sudah terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p-value)	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,180	Normal

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,180 > 0,05. Hal ini berarti data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi klasik regresi.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Sig. Linearity
Keterlibatan Kerja (X_1)	0,001
Budaya Organisasi (X_2)	0,000
Motivasi Kerja (X_3)	0,000

Sumber: Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan hasil pengujian linieritas, diperoleh bahwa variabel Keterlibatan Kerja memiliki nilai Sig. Linearity sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai Sig. Deviation from Linearity

sebesar $0,957 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pegawai memiliki hubungan yang linier. Selanjutnya, variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai *Sig. Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,535 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai juga memiliki hubungan yang linier. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Sig. Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya penyimpangan dari linieritas. Namun demikian, hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai tetap signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun pola hubungan tidak sepenuhnya linier, motivasi kerja tetap berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pesantren.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X_1)	0,611	1,636	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_2)	0,310	3,222	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_3)	0,376	2,662	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk masing – masing variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas atau dapat dikatakan kedua variabel independen tidak memiliki korelasi yang sangat kuat.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (p-value)	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X_1)	0,542	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,382	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,394	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas di atas menunjukan bahwa semua nilai variabel mempunyai nilai *Sig.* $> 0,05$ yakni keterlibatan kerja dengan nilai 0,542, budaya organisasi dengan nilai 0,382, dan motivasi kerja dengan nilai 0,394. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Parsial (uji t)

Uji signifikansi parameter parsial atau uji t dilakukan dengan tujuan menguji apakah ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dijalankan dengan memakai tingkat signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t-tabel. Persamaan mencari t-tabel sebagai berikut:

$$Df = n \text{ (jumlah responden)} - k \text{ (jumlah variabel)} - 1 = 30 - 3 - 1 = 26.$$

t- tabel ($\alpha = 0,05$), dua pihak nilai kritisnya 2,056.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas didapatkan pernyataan bahwa:

- 1) Keterlibatan Kerja (X_1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,113 > 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel 2,056, sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Meskipun koefisien regresi positif, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.
- 2) Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai Sig. sebesar $0,021 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel 2,056, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang terbangun, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.
- 3) Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai Sig. sebesar $0,086 > 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel 2,056, sehingga H_0 diterima. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Walaupun koefisien regresi bernilai positif, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Uji Simultan (uji F)

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas dapat dilihat nilai f hitung 2,98 dengan sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pesantren

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R Square
0,731

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 di atas ditunjukan nilai R Square sebesar 0,731 artinya variabilitas variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pesantren Kota Kediri

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Keterlibatan Kerja (X_1) memperoleh nilai Sig. sebesar $0,113 > 0,05$ dan t -hitung $< t$ -tabel 2,056. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwa meskipun keterlibatan kerja yang sangat tinggi jika tidak

diimbangi dengan sumber daya yang memadai, dapat menyebabkan kelelahan sehingga keterlibatan tersebut belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor lain seperti beban kerja, dukungan manajerial, atau kondisi kerja dapat memengaruhi hasil ini. Namun demikian, arah koefisien regresi yang positif tetap menunjukkan kecenderungan bahwa peningkatan keterlibatan kerja diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pesantren Kota Kediri

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel } 2,056$. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang tercipta, seperti kerja sama tim, penghargaan atas prestasi, dan komunikasi yang efektif, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Temuan ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan rasa nyaman, rasa memiliki, dan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pesantren Kota Kediri

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,086 > 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel } 2,056$. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja pegawai tergolong baik, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja belum signifikan secara statistik. Motivasi kerja bergantung pada keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan pegawai dengan imbalan yang diterima atau kurangnya peluang pengembangan karier, menjadikan kepuasan kerja tidak meningkat. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa peningkatan motivasi kerja tetap diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya kecil.

Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Pesantren Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel } 2,98$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keterlibatan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa kombinasi keterlibatan kerja yang baik, budaya

organisasi yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi akan bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa Hasil uji F variable pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan hal ini dapat diketahui pentingnya memperkuat pengelolaan faktor-faktor internal organisasi secara terpadu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Pesantren, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajrin Mubarak (2023). Selanjutnya, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Pesantren, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinda Viery Shavira dan Wenny Desty Febrian (2023). Sementara itu, Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Pesantren, hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Dwi Cahyani, Hadi Sunaryo, dan Khalikussabir (2021). Secara simultan, Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Pesantren, sejalan dengan hasil penelitian Yakup (2017).

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran bagi organisasi atau perusahaan, Kecamatan Pesantren perlu memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kerja sama, penghargaan atas prestasi, dan komunikasi yang terbuka, mengingat variabel ini terbukti memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Meskipun keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, Kecamatan Pesantren tetap perlu meningkatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkontribusi dalam proses kerja agar kepuasan kerja dapat meningkat. Selain itu, motivasi kerja pegawai Kecamatan Pesantren juga perlu ditingkatkan melalui pemberian insentif yang sesuai, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meskipun saat ini pengaruhnya belum signifikan, diharapkan dapat memberikan dampak positif di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Cahyani, N. D., Sunaryo, H., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(02).
- Hamdani. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah dengan Perubahan Organisasi pada PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh*. Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Handoko, T. H. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan: Studi kasus di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 45–60.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 14,). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 3(1), 900–911.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi: Organizational behavior (Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2015). New directions in goal-setting theory. In *Advances in Motivation Science* (pp. 1–21). Elsevier.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mansyur, M., & Cilliana, A. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Yogyakarta).
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (11th ed.). Mason, OH: Cengage Learning.

- Mubarokh, F. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(306–320).
- Onsardi, O., & Saputra, A. A. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 224.
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). Psychology Press / Taylor & Francis.
- Prayoga, E. R., & Maharani, I. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 3(7), 2024. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/12162/4707>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Salwa Safira, & Hasrudy Tanjung. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 5223–5240. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.2278>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiharto, & Sitinjak. (2006). *Metodologi penelitian: Validitas dan reliabilitas instrumen* (Edisi revi). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Revi). Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 26–35.
- Sundari, & Utari, Y. (2024). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suryabrata, S. (2004). *Psikologi kepribadian* (Cetakan ke). Jakarta: Rajawali Pers (PT RajaGrafindo Persada).
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal*

Psikologi UGM, 37(1).

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwarsa, T., & Rahmadani, H. A. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(2), 71–85

Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 2(3), 346–360. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.1972>

Uno, H. B. (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, H., & Akbar, P. S. (2017). *Metodologi penelitian sosial* (R. Damayanti (ed.)). Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi, D. W., & Tupti, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>

Yushita, M. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.