

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan

Dewi Fangku Alam^{1*}, Agus Sutardjo², Novi Yanti³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: dewifngkalam@gmail.com

Abstrak: Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam menumbuhkan semangat kerja, kepatuhan, serta rasa nyaman di lingkungan kerja. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari lingkungan Kantor Camat Rawas Ulu, ditemukan indikasi bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang puas terhadap kebijakan pimpinan dan belum sepenuhnya termotivasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui: Pengaruh efektivitas kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan dengan jumlah 35 orang menggunakan metode total sampling. Sumber data penelitian menggunakan data primer melalui kuesioner kepada pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Efektivitas Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. 2). Motivasi Kerja Secara Parsial berpengaruh positif tidak signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. 3). Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan adalah sebesar 94,2% sedangkan sisanya 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract: Employee job satisfaction is one of the important factors in fostering work morale, compliance, and a sense of comfort in the work environment. However, based on initial observations and information from the Rawas Ulu Sub-district Office, it was found that there were still some employees who were dissatisfied with the leadership's policies and were not fully motivated to work. This study aims to analyze and find out: The effect of partial leadership effectiveness on employee job satisfaction at the Rawas Ulu Sub-district Office, South Sumatra. The effect of partial work motivation on employee job satisfaction at the Rawas Ulu Sub-district Office, South Sumatra. The effect of leadership effectiveness and work motivation simultaneously on employee job satisfaction at the Rawas Ulu Sub-district Office, South

Sumatra. The population of this study is all employees at the Rawas Ulu Sub-district Office, South Sumatra with a total of 35 people using the total sampling method. The research data source uses primary data through questionnaires to employees. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, determination coefficients, and hypothesis tests t and F. The results of the study show that 1). Leadership Effectiveness partially has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at the Rawas Ulu Sub-district Office, South Sumatra. 2). Partial Work Motivation has a positive or insignificant effect on Employee Job Satisfaction at the Rawas Ulu Sub-district Office, South Sumatra. 3). Leadership Effectiveness and Work Motivation Simultaneously Have a Positive and Significant Effect on Employee Job Satisfaction at the Rawas Ulu Sub-district Office, South Sumatra. The contribution of Leadership Effectiveness and Work Motivation to Employee Job Satisfaction at the Rawas Ulu Sub-district Office, South Sumatra is 94.2% while the remaining 5.8% is influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: *Leadership Effectiveness, Work Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Rawas Ulu merupakan instansi yang memberikan layanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Rawas Ulu, Kab Musi Rawas Utara, Sumatera Selatan. Adapun layanan yang diberikan yaitu administrasi kependudukan serta berbagai urusan pemerintahan lainnya di tingkat kecamatan. Namun Kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya beberapa keluhan dari masyarakat, seperti lambannya proses pengurusan surat menyurat, serta ketidak hadiran petugas ditempat pada saat jam kerja, sehingga masyarakat harus menunggu atau kembali di lain waktu. Keluhan masyarakat yang muncul sebagian besar berkaitan dengan Seksi Pelayanan Umum, yang bertugas menangani urusan administrasi kependudukan dan pelayanan dasar lainnya.

Permasalahan pada bagian ini menjadi indikasi adanya kendala dalam pelaksanaan tugas, yang kemungkinan dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja pegawai di unit pelayanan tersebut. Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya, maka ia dapat dikatakan puas. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016) meliputi promosi/penempatan kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja.

Pada observasi awal melalui wawancara pada tanggal 24 Januari 2025 kepada 8 pegawai Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Terlihat permasalahan yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Kesimpulan Wawancara mengenai Kepuasan Kerja di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Merasa kurang adanya kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi dikantor camat	5 Orang (62,5%)	3 Orang (37,5%)
2.	Ketersediaan fasilitas yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang tidak nyaman serta kurangnya peralatan kerja	4 Orang (50%)	4 Orang (50%)
3.	Kurangnya kerja sama antara pegawai	4 Orang (50%)	4 Orang (50%)

Sumber: Hasil wawancara di Kantor Camat Rawas Ulu 24 Januari 2025

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai Kantor Camat Rawas Ulu yang telah penulis simpulkan pada Tabel 1, terdapat beberapa poin yang mencerminkan kondisi Kantor Camat saat ini: Pertama, beberapa pegawai merasa tidak memiliki kesempatan

yang sama dalam memperoleh promosi jabatan karena informasi terkait peluang promosi tidak selalu disampaikan secara terbuka kepada seluruh pegawai. Kedua, ruang kerja yang kurang nyaman serta minimnya peralatan kerja turut berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja. Ketiga, meskipun setiap pegawai telah memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai bagiannya, kerja sama antar bagian masih belum optimal, terutama ketika terjadi kegiatan besar atau permintaan laporan mendadak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif merupakan faktor penting yang mempengaruhi cara kerja pegawai dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja serta hasil kerja yang diberikan. Hal ini diperkuat oleh Robbins (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan merupakan keberhasilan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain dan memilih keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kepemimpinan dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi kepemimpinan (Robbins, 2016).

Berdasarkan observasi dan wawancara, beberapa pegawai menyampaikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan bawahan belum berjalan optimal, tidak hanya karena pimpinan jarang hadir di kantor, tetapi juga kurangnya forum atau ruang komunikasi yang terstruktur untuk penyampaian arahan, umpan balik, maupun masukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan pimpinan dan bawahan serta efektivitas alur komunikasi internal masih belum terbangun secara maksimal, sehingga perlunya penguatan sistem komunikasi internal yang lebih efektif agar koordinasi dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan optimal.

Lalu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2018), motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Motivasi kerja pegawai dapat diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Wibowo (2018) yaitu motivasi intrinsik yang meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, dan memiliki rasa senang dalam bekerja. Dan motivasi ekstrinsik yang meliputi lingkungan kerja, ada penghargaan atau pengakuan dari pimpinan, serta tersedianya peluang pengembangan karier atau promosi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terlihat bahwa motivasi kerja sebagian pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa arahan, serta minimnya antusiasme dalam mengembangkan diri atau mencari solusi ketika menghadapi kendala. Kondisi tersebut mencerminkan adanya permasalahan pada aspek motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai. Selain faktor internal, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal atau motivasi ekstrinsik. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa pegawai menyampaikan bahwa lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan semangat kerja, seperti kurangnya fasilitas serta kondisi ruangan yang membuat pegawai sulit untuk fokus. Selain itu, pegawai juga merasa bahwa upaya dan kinerja mereka belum sepenuhnya memperoleh penghargaan atau pengakuan secara terbuka dari pimpinan.

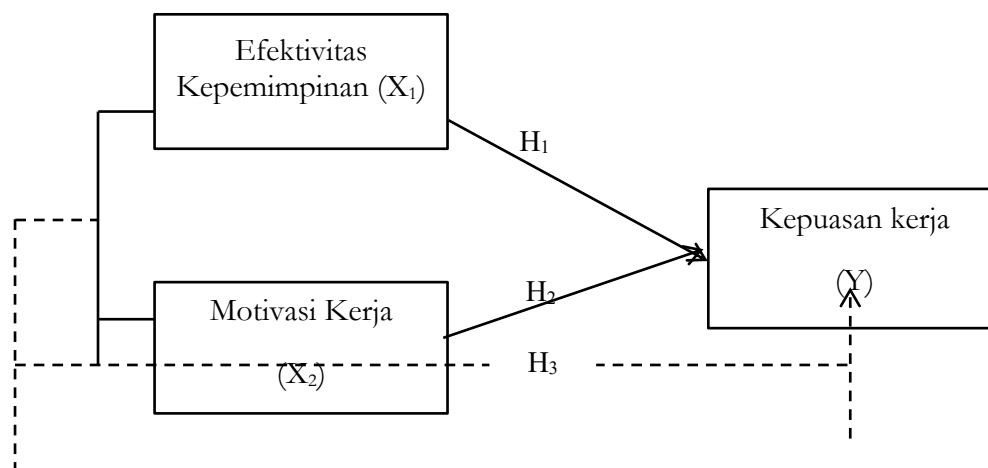
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tiku dkk, 2021) menunjukkan Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti, 2023) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian menurut (Laura Christy, 2021) yang berjudul Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Edukasi Nusantara menyatakan bahwa Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah Kantor Camat Rawas Ulu yang terletak di Kabupaten Musi Rawas Utara, Sumatera Selatan. Oleh karena itu, berdasarkan penjabaran latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti persoalan ini dengan Judul **“Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan”**

Sesuai dengan uraian latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Efektivitas Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan
3. Apakah Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan

Berdasarkan rumusan masalah latar belakang di atas maka dapat dilihat gambaran kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 kerangka konseptual

Keterangan:
 —————> Pengaruh secara Parsial H₁ Dan H₂
 - - - - -> Pengaruh secara simultan H₃

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:
 H₁: Diduga bahwa secara parsial Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₂: Diduga bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

H₃: Diduga bahwa secara simultan Efektivitas Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan, adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat yang berjumlah sebanyak 35 orang. Metode pengambilan sampel adalah dengan total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner. Adapun metode analisis penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu melakukan penelitian uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas, dan setelah itu melakukan penelitian uji asumsi klasik yang terdiri dari

uji validitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas. Bertujuan untuk melihat apakah data tersebut sudah normal sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi rata - rata pada variabel Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Distribusi Frekuensi Rata-Rata Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 2 Rata- rata distribusi frekuensi variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1)

Indikator	N	Mean	TCR (%)
Hubungan Pimpinan-Bawahan	35	4,42	88,34
Struktur Tugas	35	4,38	87,66
Kekuatan Posisi Kepemimpinan	35	4,29	85,83
Rata-rata Efektivitas Kepemimpinan		4,36	87,28

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 2, variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1) memiliki nilai TCR sebesar 87,28% yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berada pada kategori sangat baik. Indikator dengan TCR tertinggi adalah hubungan pimpinan-bawahan sebesar 88,34% yang mengindikasikan bahwa pegawai merasakan hubungan kerja yang positif dan komunikasi yang baik dengan pimpinan. Indikator struktur tugas memperoleh TCR 87,66% menandakan bahwa pembagian tugas dan kejelasan pekerjaan telah berjalan dengan sangat baik. Sementara itu, indikator kekuatan posisi kepemimpinan memiliki TCR sebesar 85,83% yang meskipun termasuk kategori sangat baik, masih menunjukkan perlunya peningkatan konsistensi serta transparansi dalam penerapan kewenangan pimpinan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kepemimpinan di Kantor Camat dinilai sangat efektif, meskipun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek penguatan posisi pimpinan.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 3 Rata- rata distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	N	Mean	TCR (%)
Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	35	4,27	85,49
Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	35	4,37	87,31
Memiliki rasa senang dalam bekerja	35	4,29	85,83
Lingkungan Kerja	35	4,38	87,54
Ada penghargaan atau pengakuan dari pimpinan	35	4,34	86,74
Tersedia peluang pengembangan karier atau promosi	35	4,35	86,97
Rata-rata Motivasi Kerja		4,33	86,65

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 3, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki TCR sebesar 86,65% yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Indikator dengan TCR tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 87,54% yang menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai nyaman, aman, dan mendukung sehingga mampu meningkatkan motivasi pegawai. Sementara itu, indikator dengan TCR terendah adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebesar 85,49% yang menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan tanggung jawab maksimal tanpa pengawasan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai, baik intrinsik maupun ekstrinsik sudah berada pada tingkat yang

sangat baik, namun tetap memerlukan penguatan pada aspek tanggung jawab individu agar kinerja dapat semakin optimal.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4 Rata - rata distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	N	Mean	TCR
Promosi/Penempatan kerja	35	4,22	84,46
Lingkungan Kerja	35	4,29	85,71
Rekan Kerja	35	4,38	87,66
Rata-rata Kepuasan Kerja		4,30	85,94

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 4, variabel kepuasan kerja (Y) memperoleh TCR sebesar 85,94% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Dari tiga indikator yang dinilai, rekan kerja menjadi aspek yang paling kuat dengan TCR 87,66%. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antar pegawai terjalin cukup baik, mereka merasa didukung, mudah berkoordinasi, dan nyaman bekerja bersama. Di sisi lain, indikator lingkungan kerja memiliki nilai TCR 85,71% ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja sudah tergolong baik, meskipun masih ada ruang kecil untuk penataan yang lebih nyaman. Indikator dengan TCR terendah adalah promosi atau penempatan kerja sebesar 84,46%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasa sistem promosi belum sepenuhnya memuaskan atau belum berjalan secara merata. Oleh karena itu, aspek promosi dan penempatan menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih agar tingkat kepuasan kerja dapat meningkat secara menyeluruh.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk untuk melihat pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Rawas Ulu sebagai mana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.145	3.419		.335
	Efektivitas Kepemimpinan(X1)	.828	.064	.882	12.898
	Motivasi Kerja (X2)	.070	.043	.111	1.617

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.145 + 0,828 X_1 + 0,070 X_2 + e$$

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

- Konstanta sebesar 1.145, artinya jika tidak ada Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja ($X_1 = X_2 = 0$) maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan adalah sebesar konstanta yaitu 1.145 satuan
- Koefisien Efektivitas Kepemimpinan adalah sebesar 0,828, artinya Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor

Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan dimana jika Efektivitas Kepemimpinan meningkat satu-satuan maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,828 satuan.

- c) Koefisien Motivasi Kerja adalah sebesar 0,070, artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan dimana jika Motivasi Kerja meningkat satu-satuan maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,070 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi:

Tabel 6 Hasil Koefisien Derterminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.942	1.88596

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Efektivitas Kepemimpinan

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.942. menunjukkan koefisien korelasi antara prediksi model regresi dan nilai sebenarnya dari variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi sebesar 94,2% terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi variabel di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

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

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
		t	Sig.
Model			
1	(Constant)	.335	.740
	Efektivitas Kepemimpinan (X1)	12.898	.000
	Motivasi kerja (X2)	1.617	.116

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan output SPSS dari tabel 7 diketahui sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk Efektivitas Kepemimpinan adalah $12.898 > t \text{ tabel } 2.036$ atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan.
2. Nilai t hitung untuk Motivasi Kerja adalah $1.617 < t \text{ tabel } 2.036$ atau nilai signifikan $0,116 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan.

b. Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Untuk hasil uji hipotesis uji F secara Bersama-sama dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1984.867	2	992.434	279.022	.000 ^b
	Residual	113.818	32	3.557		
	Total	2098.686	34			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi kerja						

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai F hitung sebesar $279.022 >$ nilai F tabel sebesar 3,29 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 35-2-1 = 32$) dengan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan.

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Hal ini berarti bahwa semakin efektif seorang pemimpin dalam menjalankan perannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pun cenderung meningkat. Hasil ini sejalan dengan data deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya, di mana efektivitas kepemimpinan dinilai tinggi oleh mayoritas pegawai. Dengan demikian, baik hasil statistik maupun persepsi responden menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menjalin hubungan baik, mengatur tugas dengan jelas, serta menggunakan kewenangan secara adil, berkontribusi secara nyata dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Robbins (2016) Efektivitas Kepemimpinan merupakan keberhasilan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dan memilih keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok, tidak hanya dilihat dari pencapaian hasil, tetapi juga dari proses dalam memimpin, termasuk bagaimana pemimpin dapat beradaptasi dengan situasi, memberikan arahan yang jelas, dan mengelola hubungan dengan anggota tim secara konstruktif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang didukung oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan (Tiku dkk, 2021) (Roni Gunawan, Tatang Mulyana, 2020) dan (D. Hasibuan, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi merasa puas dalam bekerja, namun secara statistik pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Dalam hal ini, pegawai di Kantor Camat sudah memiliki motivasi yang sangat tinggi, meskipun tidak merasa puas dalam bekerja mereka tetap bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil deskriptif sebelumnya, di mana indikator motivasi kerja memperoleh nilai TCR yang tinggi, namun pada subindikator

motivasi ekstrinsik seperti pengembangan karier dan promosi masih terdapat sejumlah responden yang merasa belum sepenuhnya mendapatkan hal tersebut.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2018), motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah (Adam dkk, 2021) dan (Pangestuti & Widyantoro, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chealsy Lawren, 2023) dan (Rulianti, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis F efektivitas kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja pegawai itu sendiri. Secara statistik, kedua variabel ini saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Meskipun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan efektivitas kepemimpinan, pengaruhnya menjadi lebih kuat. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pegawai akan tercapai secara optimal jika didukung oleh dua hal sekaligus, yaitu pemimpin yang efektif serta pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Laura Christy, 2021) menyatakan bahwa Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat Kesimpulan sebagai Berikut:

- Efektivitas kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,828 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana nilai t_{hitung} sebesar $12.898 > t_{tabel} 2.036$.
- Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,070 dan nilai signifikan sebesar $0,116 > 0,05$. Dimana nilai t_{hitung} sebesar $1.617 < t_{tabel} 2.036$.
- Efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan dengan nilai F_{hitung} sebesar $279.022 > \text{nilai } F \text{ tabel sebesar } 3,29$ dan nilai signifikan uji hipotesis $F 0,000^b < 0,05$ dan kontribusi sebesar 94,2%.

Saran

a. Bagi Kantor Camat Rawas Ulu Sumatera Selatan

Melihat hasil analisis dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peniliti adalah:

1) Efektivitas Kepemimpinan

Komunikasi dua arah sebaiknya terus ditingkatkan agar seluruh pegawai merasa didengar dan dihargai.

2) Motivasi Kerja

Disarankan agar pimpinan lebih mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab individu

pegawai terhadap pekerjaannya

3) Kepuasan Kerja

Disarankan agar sistem promosi dan penempatan kerja dilaksanakan secara transparan dan adil agar seluruh pegawai merasa dihargai dan memiliki peluang yang setara.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun memasukkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti disiplin kerja, semangat kerja, produktivitas kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Afandi. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing. ISBN: 978-602-9400-60-1
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. ISBN: 979-518-018-5
- Chealsy Lawren, S. E. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt tsa di bogor*. 05(01), 149–158.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate dengan program IBSM SPSS21*. Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-300-2
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. ISBN: 979-526-491-5
- Hasibuan, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 131–136. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i2.2159>
- Laura, C., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2021). *Pengaruh Efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pt Mitra Edukasi Nusantara*.
- Pangestuti, D. J., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 151. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1404>
- Robbins, S. P. dan J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. ISBN: 978-979-061-515-1
- Roni Gunawan, Tatang Mulyana, A. R. N. (2020). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Overload sebagai Variabel Moderasi. *Journal Knowledge* ..., 1–9. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JKM/article/view/1658%0Ahttps://journal.uniga.ac.id/index.php/JKM/article/download/1658/1384>
- Rulianti, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 849–858.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. ISBN: 978-979-538-201-0
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Cetakan 17*. CV Alfabeta. ISBN: 979-8433-64-5

- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi*. Alfabeta CV. 16-20. ISBN: 978-602-7825-66-6
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Group. ISBN: 978-979-1486-7
- Tiku, A., Simbolon, B., & Kailola, L. (2021). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus Di SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 465–474.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada. ISBN:978-979-769-918-5