

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Empat Lawang

Lisma Anara¹, Nisma Aprini² Harun Samsudin³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

Email : ¹anarabunda4a@gmail.com, ²nisma.aprini@gamil.com

³harunsamsudin@gamil.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 30 pegawai. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

Kata Kunci: *Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Perilaku Pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of work motivation, organizational commitment, and job satisfaction on employee behavior at the National Unity and Politics Agency of Empat Lawang Regency, both partially and simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method with a data collection method using a questionnaire distributed to respondents. Respondents in this study were employees of the National Unity and Politics Office of Empat Lawang Regency, totaling 30 employees. Instrument testing using validity tests, reliability tests, and normality tests. The analysis used was multiple linear regression analysis, partial tests, simultaneous tests, and coefficients of determination.

Keywords: *Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Behavior*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam organisasi, hal ini karena banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (anggotanya). Keikutsertaan sumberdaya manusia dalam organisasi telah diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Untuk merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh sumberdaya manusia ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati Bersama di dalam instansi / organisasi atau organisasi. Oleh sebab itu, banyak kajian yang menarik dalam bidang sumberdaya manusia, yaitu manusia menjadi subjek ataupun objek dalam penelitian (Aprini 2023). Kemudian, Terdapat hal-hal baru yang dapat dijadikan sumber dalam meningkatkan sumberdaya manusia. Salah satu aspek baru tentang manusia yang diperoleh adalah *Employee Behavior* atau perilaku pegawai .

Perilaku Pegawai merupakan perilaku ekstra peran yang dilakukan oleh pegawai yang tidak secara langsung diatur dalam deskripsi pekerjaan, namun sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi(Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024). Perilaku Pegawai meliputi tindakan sukarela yang mendukung lingkungan kerja positif, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, dan berperan aktif dalam organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, seperti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol), Perilaku Prilaku menjadi penting untuk menjaga harmoni, efisiensi, dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas kenegaraan yang beragam dan menuntut komitmen tinggi.

Instansi pemerintahan sebagai lembaga yang mengemban tugas untuk melayani masyarakat secara optimal, dihadapkan pada berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya (I Batara et al. 2024). Efektivitas pelayanan publik yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja dan perilaku pegawai. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, penting bagi setiap individu dalam instansi pemerintahan untuk tidak hanya menjalankan tugas-tugas formal, tetapi juga menunjukkan perilaku-perilaku yang mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan, seperti *Perilaku Pegawai*. Perilaku Pegawai merujuk pada perilaku sukarela pegawai yang melampaui deskripsi pekerjaan resmi, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif dalam

memperbaiki prosedur kerja, dan berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif (Wulan and Batara 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang terdapat masalah spesifik yang ditangani oleh penelitian ini adalah rendahnya motivasi kerja dan komitmen organisasi yang berdampak negatif pada Perilaku Pegawai (Aprini and Ipiyanto 2023). Adapun identifikasi permasalahannya yaitu Motivasi kerja pegawai rendah dapat dilihat dari Kurangnya inisiatif dan kreativitas, Penurunan keterlibatan dan antusiasme, Pekerjaan dilakukan secara asal – asalan, Minimnya kerjasama dalam tim, Sering mengeluh tentang pekerjaan, sikap apatis dan kurang responsif terhadap perubahan dan tidak memiliki dorongan tuntut mengembangkan diri.

Permasalahan komitmen organisasi yaitu Rendahnya loyalitas terhadap organisasi, minimnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan resistensi terhadap perubahan dalam organisasi (Ipiyanto and Wibowo 2024). Selanjutnya, Perilaku Pegawai yaitu kurangnya partisipasi dalam Perilaku Pegawai , pegawai fokus berlebihan pada Perilaku Pegawai sehingga mengganggu tugas utama, terdapat ketidakjelasan peran dalam Perilaku Pegawai , serta terdapat kecemburuan antar pegawai.

Kepuasan kerja pegawai masih belum ada. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengakuan dan penghargaan yang diberikan, adanya ketidakjelasan peran dan tanggung jawab (tidak sesuai tupoksi), terdapat Hubungan sesama pegawai yang kurang baik serta kurangnya dukungan dari atasan.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang.

Kajian Teori

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Aprini and Ilpiyanto 2023) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dan kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam bekerja.

Faktor-faktor yang ada dalam motivasi dijelaskan oleh Sukarna sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia
2. Kebutuhan komunikasi
3. Kepemimpinan (*leadership*)
4. Merespon
5. Pengawasan
6. Sikap dan semangat
7. Disiplin.

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen pegawai merupakan usaha untuk melibatkan diri pada instansi / organisasi dan tidak ingin meninggalkannya .

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang mengikat seorang karyawan kepada organisasinya, yang mengarah pada keputusan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Yusuf and Syarif 2018). Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu merasa terikat secara emosional dan tanggung jawab terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal ini meliputi keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi, serta niat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Shaleh and Firman 2018). Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-

sikap terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan (Wiliandari 2015). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Perilaku Pegawai adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Putra, Aprini, and Batara 2024). Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Perilaku Pegawai merupakan istilah bagi pegawai yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi instansi / organisasi (Bustomi 2020). Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif instansi/ organisasi. Perilaku Pegawai juga disebut sebagai perilaku extra role karena perilaku yang diberikan pegawai melebihi tugas utamanya.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kadek Diah Candra Dewi dan I Gede Riana (2019) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini merupakan penelitian yang meneliti hubungan ataupun pengaruh antara sebuah variabel terkait dengan variabel bebas yang diproses menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Dalam hal ini, pengolahan

data menggunakan bantuan program SPSS for windows. Perilaku Pegawai merupakan perilaku positif yang akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan sehingga penting bagi organisasi untuk mendorong timbulnya Perilaku Pegawai pada setiap karyawan (Aprini 2019) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 PNS dengan menggunakan metode probability sampling yaitu teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai

Metode Penelitian

Dalam kajian ini, area objek yang ditentukan oleh Penulis sejalan dengan isu yang akan diteliti adalah mengenai dampak motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi Perilaku Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang berasal dari data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dan data sekunder yang merupakan data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi instansi/organisasi, Laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori dan lain sebagainya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan sistematis terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan Perilaku Pegawai. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari berbagai cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu Uji Validitas dan reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, uji Multikolinieritas, Teknik analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Regresi linear berganda untuk mengetahui persamaan regresi. persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel *dependen* bila nilai variabel *independen* dimanipulasi (dirubah-rubah). Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Perilaku Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang.

Tabel 1

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.590	3.744		.959	.347
	Motivasi Kerja (X_1)	.201	.096	.218	2.101	.046
	Komitmen Organisasi (X_2)	.978	.276	.426	3.551	.001
	Kepuasan Kerja (X_3)	.393	.148	.366	2.653	.013

a. Dependent Variable: Perilaku Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0.201$, $b_2 =$

0.978, $b_3=0,393$ dan nilai $a = 3.590$, kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y=a+b_1X_1+ b_2X_2+ b_3X_3$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 3.590+0.201X_1+0.978X_2+0.393X_3$.

Uji signifikan pengaruh parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri – sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Uji Parsial (Uji t)

No	Hipotesis	t-value	alpha	Keterangan
1	H ₁	2,101	0,05	Motivasi Kerja (X ₁) berpengaruh terhadap Perilaku Pegawai (Y)
2	H ₂	3,551		Komitmen Organisasi (X ₂) berpengaruh terhadap Perilaku Pegawai (Y)
3	H ₃	2,653		Kepuasan Kerja (X ₃) berpengaruh terhadap Perilaku Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Tabel di atas menunjukkan nilai uji parsial (uji t) dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Perilaku Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0.046 < 0,05$ maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Perilaku Pegawai (Y).
2. Pengujian pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Perilaku Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0.001 < 0,05$ maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Perilaku Pegawai (Y).
3. Pengujian pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Perilaku Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0.013 < 0,05$ maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima.

Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Perilaku Pegawai (Y).

Uji F adalah pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dibantu dengan program SPSS 26 Untuk menguji pengaruh Motivasi kerja (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) maka Perilaku Pegawai (Y) Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang pengujian secara simultan dengan 3 (Tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.

Tabel 3

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2062.989	3	687.663	110.041	.000 ^b
	Residual	162.478	26	6.249		
	Total	2225.467	29			

a. Dependent Variable: Perilaku Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₁), Komitmen Organisasi(X₂)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh keputusan bahwa H⁰ditolak dan H¹ diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 110.041. Nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel}. 110.041 > 3.33. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model

regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi *motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja* memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Perilaku Pegawai .

Dalam analisis regresi linear berganda juga menggunakan koefisien determinasi (R^2). dalam hal ini bertujuan Untuk menghitung pengaruh saling ketergantungan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi.

Tabel 4

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.919	2.500

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi(X2)

b. Dependent Variable: Perilaku Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SPSS 26

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas. maka dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0.927 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 92.7% artinya pengaruh Motivasi kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) maka Perilaku Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang adalah sebesar 92.7% sedangkan sisanya (100-92.7) 7.3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Perilaku Pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.201 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai . Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Perilaku Pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,434 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula perilaku pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh yang mendefinisikan dalam diri manusia, tindakan selalu ditentukan oleh faktor faktor yang datang dari luar dan juga oleh faktor-faktor yang ada di dalam diri orang tersebut, tetapi motivasi adalah daya penggerakannya. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat

diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.

Komitmen organisasi terbukti menunjukkan adanya pengaruh terhadap Perilaku Pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.978 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai . Penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Perilaku Pegawai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil analisis pengaruh variabel Komitmen organisasi (X3) terhadap variabel Organizational Perilaku Pegawai (Y) diperoleh nilai t-hitung = 4,968 (df =43-3= 40; t-tabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan $0,000 < 0,05$, akibatnya hipotesis tiga (H3) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap perilaku pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibawa dan Putra bahwa Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Kepuasan Kerja terbukti menunjukkan adanya pengaruh terhadap OPerilaku Pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.393 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai . Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Perilaku Pegawai. Hasil analisis pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel Perilaku Pegawai (Y) diperoleh nilai t-hitung = 4,621 (df =43-3= 40; t-tabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan

0,000 < 0,05, akibatnya hipotesis dua (H2) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap Perilaku Pegawai, pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Busro bahwa Kepuasan Kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang.
4. Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang.

Saran

Peneliti memberikan saran yang nantinya diharapkan memberikan manfaat bagi kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang sebagai berikut :

1. Prosedur dan tata kerja yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen organisasi perlu penataan yang lebih baik lagi sehingga memberikan petunjuk dan pedoman yang jelas dan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh para pegawai pada Kantor

- Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang.
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang diharapkan dapat memberikan arahan serta apresiasi kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya. terutama dalam hal pengembangan karir para pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang agar menjadi motivasi bagi mereka dalam meningkatkan kinerja.
 3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan dan memberikan contoh-contoh yang lebih baik lagi sehingga menambah kepercayaan diri dan meningkatkan kinerja pegawai.
 4. Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memperhartikan faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Pegawai . Selain itu, alat pendukung proses kerja dan sistem kerja yang ada juga harus di tingkatkan agar sasaran organisasi dapat tercapai.
 5. Penelitian selanjutnya disarankan meneliti dampak lain motivasi kerja. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja di luar Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang dan disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Aprini, Nisma. 2019. "Perancangan Sistem Informasi Pemasaran Hasil Pertanian Berbasis Web Di Kota Pagar Alam." *Jurnal Informatika Lembah Depo* 7(November):24.
- Aprini, Nisma. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Serta Implikasinya Pada Efektivitas Kerja

Pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam.” *Enviagro: Jurnal Pertanian Dan Lingkungan* 9(1):1–6. doi: 10.33019/enviagro.v9i1.3927.

Aprini, S. P. Nisma, and S. E. Marko Ipiyanto. 2023. *Strategi Corporate Farming: Analisis Dan Strategi Corporate Farming Dengan Pendekatan Praktis*. books.google.com.

Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. “The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era.” *Proceeding ...*

Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. “The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.

Bustomi, Ahmad. 2020. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Survei Pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.”

Ipiyanto, Marko, and Wahyu Wibowo. 2024. “Application Of The Seven-Box Organizational Diagnosis Model Preziotion To Develop The Organization At PT. Manggala Site Muara Enim.” *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3(1):11–18.

Putra, Aidil, Nisma Aprini, and Ivan Batara. 2024. “Pengaruh Perencanaan Kerja , Motivasi Kerja , Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim.” *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen* 1(2).

Shaleh, Mahadin, and S. Pd Firman. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.

Wiliandari, Yuli. 2015. “Kepuasan Kerja Karyawan.” *Society* 6(2):81–95.

Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).

Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.