

PENGARUH KEBUTUHAN MOTIVASI EKSTRINSIK, DUKUNGAN REKAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Surmi Damila¹, Evi Susanti Tasri²

¹Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

²Magister Manajemen Universitas Bung Hatta

E-mail: [1surmi.damila@gmail.com](mailto:surmi.damila@gmail.com), [2evitasri@yahoo.com](mailto:evitasri@yahoo.com)

Abstract: Job satisfaction is closely related to the condition of employees and the company which is associated with increased productivity and organizational commitment. If job satisfaction is not obtained by employees, it will reduce productivity, one of which is the employees of the Padang Pariaman Regency Ministry of Religion office, based on the results of a pre-survey regarding employee job satisfaction, it is concluded that they do not have satisfaction with their work, which can reduce productivity and organizational commitment. This study aims to see the effect of Extrinsic Motivation, Colleague Support and Religiosity on Job Satisfaction of Employees at the Office of the Ministry of Religion, Padang Pariaman Regency. The method used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all employees of the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency as many as 62 people using multiple linear regression tests. The results of this study indicate that extrinsic motivation, co-worker support and religiosity have a positive and significant impact on job satisfaction of employees of the Office of the Ministry of Religion, Padang Pariaman Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Extrinsic Motivation, Coworker Support and Religiosity.

PENDAHULUAN

Suatu instansi atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan dengan memberikan motivasi secara tepat. Oleh karena itu SDM perlu motivasi ekstrinsik untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Motivasi ekstrinsik ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan instansi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja cukup banyak memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena kepuasan kerja berhubungan dengan kondisi pegawai dan perusahaan. Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk mendapatkan suatu hasil yang memuaskan dari pekerjaan

yang telah dilakukan. Apabila seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan atau perusahaannya, pegawai tersebut akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan komitmen organisasi; absensi dan perputaran yang lebih rendah; dan akhirnya, dengan peningkatan efektivitas organisasi (Ellickson, M. C. & Logsdon, 2011). Kurangnya kepuasan kerja telah ditemukan menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Kurangnya kepuasan kerja telah muncul sebagai prediktor berhenti dari pekerjaan (Alexander, J. A., Liechtenstein, R. O and Hellman, 2018).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman terus membina dan selalu memberikan motivasi terhadap pegawai melalui motivasi ekstrinsik. Termotivasinya pegawai dapat dilihat dari usaha keras

mereka dalam bekerja sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Masalah ini terlihat dari hasil pra-survei yang penulis lakukan pada 20 orang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hasil pra-survei terkait kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman terlihat pada Tabel 1.1. Pada tabel tersebut terlihat bahwa banyak pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang menjawab tidak setuju. Seperti pernyataan 1 “Saya merasa nyaman akan pekerjaan saya” 65 % menjawab tidak setuju. Begitu juga pada pernyataan 2 dan 3 yang menjawab tidak setuju sebanyak 60 % dan 50%. Kondisi ini mengartikan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman terdapat masalah. Jika kondisi ini dibiarkan tentunya apa yang menjadi visi instansi sulit tercapai.

Tabel 1.1 Pra-survei Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

No	Materi Pernyataan	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Total
1	Saya merasa nyaman akan pekerjaan saya	25%	10%	65%	100%
2	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karier	30%	15%	60%	100%
3	Teman kerja di kantor menyenangkan	25%	25%	50%	100%

Sumber: Pra-survei, (data diolah penulis, 2021).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja pegawai salah satunya yaitu motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Pegawai akan merasakan kepuasan, jika kebutuhannya telah terpenuhi. Motivasi ekstrinsik dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi ekstrinsik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga seorang pegawai yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Menurut (Resky Astrini, 2012) bahwa kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi ekstrinsik dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi apabila para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada kelompok yang para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil, atau keduanya. Dengan adanya pegawai yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

Dalam penelitian Wansyahdio, (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi ekstrinsik dan Religuitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja. Selain itu Menurut (Kafui Agbozo, 2017) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian lagi Penelitian yang dilakukan oleh George, Isaac, Mabel, dan Yaw Boateng (2017) menemukan secara tegas bahwa lingkungan religuitas yang terbentuk dalam lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian tentang hubungan religiusitas dengan kepuasan kerja dilakukan oleh Abdul Mujid, (2012) yang mana ditemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja. Sama halnya penelitian Mirsaleh, Y. R., Rezai, H., Kivi, S. R. & Ghorbani, (2010) memberikan bukti yang meyakinkan untuk korelasi positif yang signifikan antara religiusitas dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, pegawai dengan keyakinan agama yang mempraktikkan nilai-nilai agama merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, terdapat juga beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya yaitu dukungan rekan kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap rekan kerja dan itu akan membentuk kepuasan kerja terhadap pegawai. Dengan ketersediaan dukungan sosial, khususnya dukungan emosional, membantu mengurangi ketegangan terkait pekerjaan seperti ketidakpuasan kerja dan ketidakpuasan beban kerja (Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, 2014).

Dari fenomena masalah yang telah dipaparkan dan penelitian terdahulu maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja, dan religiusitas terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut (Sudarmin Manik, 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan antara jumlah penghargaan pekerja yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut (Melani & Suhaji, 2012) teori – teori tentang kepuasan kerja adalah *Discrepancy theory* dimana

kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan kemudian *Equity theory* Teori ini berprinsip bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak merasa puas tergantung apakah seseorang itu merasakan adanya keadilan atau tidaknya atas suatu keadaan atau situasi terakhir *two Factor theory* Kepuasan kerja ini merupakan dua hal yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dimana kepuasan dalam bekerja membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Hamdani et al., (2020) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor dimana motivasi ekstrinsik akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Wansyahdio, (2015) terdapat hubungan yang kuat antara motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja dimana jika adanya motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau karyawan sehingga motivasi ekstrinsik ini sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja yaitu perasaan positif yang dirasakan oleh individu karena hadirnya satu atau lebih rekan kerja yang bersikap peduli, bersedia mendengarkan dengan simpatik saat individu mengalami masalah, dan peduli terhadap perkembangan individu dalam profesi (dukungan emosional). Menurut (Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, 2014) Dukungan rekan kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap rekan kerja dan itu akan membentuk kepuasan kerja terhadap

pegawai. Dengan ketersediaan dukungan sosial, khususnya dukungan emosional, membantu mengurangi ketegangan terkait pekerjaan seperti ketidakpuasan kerja dan ketidakpuasan beban kerja.

Definisi Religiusitas

Religiusitas menurut (Chomarindariyana, 2021) diartikan sebagai bentuk perilaku, emosi, dan pola pikir yang berasal dari keyakinan sacral terkait dengan tradisi, perilaku dan pengalaman pribadi individu dalam beragama. Menurut Mirsaleh, Y. R., Rezai, H., Kivi, S. R. & Ghorbani, (2010) memberikan bukti yang meyakinkan untuk korelasi positif yang signifikan antara religiusitas dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, pegawai dengan keyakinan agama yang mempraktikkan nilai-nilai agama merasa puas dengan pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 62 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji Normalitas, Heterokedastitas, multikolinieritas, Uji t, Uji F dan Uji Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi

normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Dari Tabel 4.13 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kepuasan kerja (Y) adalah $0.267 > 0,05$ variabel motivasi ekstrinsik (X_1) adalah $0.646 > 0,05$; variabel dukungan rekan kerja (X_2) adalah $0.357 > 0,05$; variabel religuitas (X_3) adalah $0.355 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religuitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman berdistribusi Normal.

Tabel 1.2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Y	X1	X2	X3
N		62	62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	45.1935	44.2581	44.6774	50.0323
	Std. Deviation	2.14123	2.52811	2.41426	3.01345
Most Extreme Differences	Abso-lute	.127	.094	.118	.118
	Positi-ve	.115	.094	.111	.118
	Negati-ve	-.127	-.089	-.118	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003	.739	.926	.928
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267	.646	.357	.355
a. Test distribution is Normal.					

Sumber: Hasil output SPSS, 2022.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi ekstrinsik	.975	1.026
	Dukungan rekan kerja	.988	1.012
	Religuitas	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

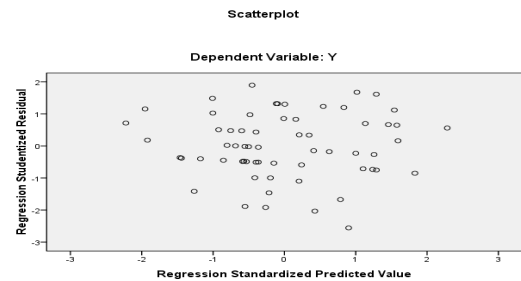
Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel tersebut terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai tolerance semua variabel < 1 atau nilai VIF semua variabel < 10 . Jadi model penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap ,maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott*

(*Scatter Plot*). Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.1



Gambar 1.1 Hasil Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 1.4 Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.710	8.386		4.854	.000
Motivasi ekstrinsik (X ₁)	.315	.112	.018	2.813	.004
Dukungan rekan kerja (X ₂)	.420	.116	.022	3.621	.003
Religuitas (X ₃)	.594	.093	.132	6.387	.000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 40.710 + 0.315 (X_1) + 0.420 (X_2) + 0.594 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 40.710 yang berarti bahwa jika motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja, religuitas adalah nol, maka nilai variabel kepuasan kerja berada pada 40.710. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja, religuitas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik bernilai positif 0.315. Hal ini berarti jika motivasi ekstrinsik turun satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0.315 satuan.

- c. Nilai koefisien regresi dukungan rekan kerja bernilai positif yaitu 0.420. Hal ini berarti bahwa jika dukungan rekan kerja turun satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0.420 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi religuitas bernilai positif yaitu 0.594. Hal ini berarti bahwa jika religuitas naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0.594 satuan.

Uji Koefisien Regresi (Uji t) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,004 < dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa dukungan rekan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,003 < dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang

diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa religuitas secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel religuitas sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara religuitas terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa motivasi ekstrinsik, religuitas, dan religuitas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja, dan religuitas sebesar $0,000 <$ 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian

ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja, dan religuitas terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.5

Tabel 1.5 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5.246	3	8.749	11.370	.000 ^a
	Residual	274.431	58	4.732		
	Total	279.677	61			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 4.16.

Berdasarkan hasil analisis *Adjusted R square* adalah 0,803 hal ini berarti 80,3% kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi oleh variabel independen motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja, religuitas. Sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

Tabel 1.6 Hasil Uji *R Square*

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	t Change	S R Square	e Change	n df1	a df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1											
b. Dependent Variable: Y											

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)

Dalam pembahasan ini di uraikan tiga pokok penemuan penelitian dari Tingkat Capaian 62 responden, terkait dengan acuan teori yang relevan. *Pertama* pengaruh

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. *Kedua*, pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kementerian agama padang pariaman. *Ketiga*, Pengaruh religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut ini.

Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi ekstrinsik menentukan kepuasan kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman, maka akan meningkat pula kepuasan kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Hal ini dapat dilihat tingkat capaian responden pada kepuasan kerja memiliki rata-rata 90,39 berada pada kategori sangat baik dan tingkat capaian responden pada motivasi ekstrinsik memiliki rata-rata 85,39 berada pada kategori sangat baik. Meskipun memiliki selisih lebih kurang lima poin tetapi keduanya masih dalam satu kategori yang sama. Artinya jika seorang responden memiliki kepuasan kerja yang sangat baik maka akan memiliki motivasi ekstrinsik yang sangat tinggi.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki koefisien 0.315 yang artinya motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi ekstrinsik dapat berperan dalam

meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus meningkatkan motivasi ekstrinsik pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Adeyinka Tella, C.O. Ayeni, S. O. Popoola, 2017) menegaskan bahwa kebutuhan motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja. Artinya, itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk mencapai tugas yang diinginkan. Menurut (Magallanes et al., 2019) mengatakan bahwa kebutuhan motivasi adalah dorongan yang kuat di dalam dorongan itu atau memotivasi seseorang untuk unggul, untuk mencapai sesuatu di dalam standar atau di luar standar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Priyatnasari dan Balqis, 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Dukungan rekan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan rekan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman menentukan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan rekan kerja instansi, maka akan menurunkan kepuasan

kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tingkat capaian responden pada kepuasan kerja memiliki rata-rata 90,39 berada pada kategori sangat baik dan tingkat capaian responden pada dukungan rekan kerja memiliki rata-rata 88,32 berada pada kategori sangat baik. Meskipun keduanya masih memiliki selisih tetapi keduanya masih dalam satu kategori yang sama. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman, sangat diperlukan dukungan rekan kerja.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel dukungan rekan kerja memiliki koefisien 0.420 yang artinya dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan rekan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus membentuk dukungan rekan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang ada instansi.

(Cobb, 2016) mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi yang mengarahkan subjek untuk percaya bahwa dia dirawat dan dicintai, dihormati, dan anggota dari jaringan kewajiban timbal balik. Sejalan dengan definisi tersebut, dukungan rekan kerja (Coworker Support) dapat didefinisikan sebagai bantuan emosional dan instrumental yang diperoleh individu dari hubungan interpersonal dengan rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marisa Putri, 2013) yang menunjukkan bahwa Dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pengaruh Religuitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religuitas memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa religuitas menentukan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin bagus dan baik religuitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman suatu instansi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tingkat capaian responden pada kepuasan kerja memiliki rata-rata 90,39 berada pada kategori sangat baik dan tingkat capaian responden pada Religuisitas memiliki rata-rata 85,24 berada pada kategori sangat baik. Keduanya memiliki selisih yang terpaut tidak terlalu jauh dan masih dalam satu kategori yang sama yaitu kategori sangat baik. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman, sangat diperlukan juga meningkatkan religiusitas pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel religuitas memiliki koefisien 0.594 yang artinya religuitas memiliki pengaruh yang paling tinggi dari ketiga variable bebas. Hal ini mengindikasikan bahwa religuitas sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus menciptakan religuitas yang bagus pada pegawai Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhadi (2016); Khusnah (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara religuitas terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Dukungan Rekan Kerja dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religuitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai F uji Anova 0.000 kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja, religuitas menentukan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja tinggi, dan religuitas yang bagus, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Hal ini sejalan dengan penelitian Priyatnasari dan Balqis (2016); Khusnah (2020); Putri (2013) dan Suhadi (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religuitas terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religuitas memberikan pengaruh yang positif terhadap

kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Dengan demikian semua hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi variabel independen motivasi ekstrinsik, dukungan rekan kerja dan religuitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M. (2012). Motivasi berprestasi sebagai mediator kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi*, 2(39), 143-155.
- Adeyinka Tella, C.O. Ayeni, S. O. Popoola, P. . (2017). Work Motivation, Job Satisfaction, And Organisational Commitment Of Library Personnel In Academic And Research Libraries In Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy And Practice*, 1-16., 1522-0222.
- Alexander, J. A., Liechtenstein, R. O and Hellman, E. (2018). A Causal Model of Voluntary Turnover among Nursing Personnel in Long Term Psychiatric Setting. *Research in Nursing and Health*, 21(5), 415-427.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian :Suatu Pendekatan Praktik. *PT RinekaCipta*, VI.
- Chomarindariyana, C. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja guru Melalui Komitmen sebagai Variabel Mediasi pada SMP NU kecamatan Gresik*. 9-41. <http://eprints.umg.ac.id/4844/>
- Cobb, S. (2016). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Journal of Psychosomatic Medicine*.
- Ellickson, M. C. & Logsdon, K. (2011). State and Local Government Review. *Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees*, Vol.33(3), 174-184.
- Geh E & Tan G. (2009). Spirituality at work in

- a changing world: managerial and research implications. *Journal of Management, Spiritual & Religion*, 6(4), 287-300.
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Khusnah, H., (2020). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*. 17 (1).
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2014). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561-582.
- Magallanes, T., Abun, D., Mansueto, J., & Flores, N. (2019). Gender Differences in Work Motivation of Public Basic Education in Metro Vigan and Caoayan, Philippines and Job Satisfaction. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 4(3), 650-667. <https://doi.org/10.22161/ijels.4.3.17>
- Marisa Putri. (2013). Pengaruh Konflik peran, Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di RS Ibu dan Anak Mutiara Hati Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145-154.
- Mirsaleh, Y. R., Rezai, H., Kivi, S. R. & Ghorbani, R. (2010). The role of religiosity, coping strategies, self-efficacy and personality dimensions in the prediction of Iranian undergraduate rehabilitation interns' satisfaction with their clinical experience. *Clinical Rehabilitation*, 24, 1136-1143.
- Priyatnasari dan Balqis. (2016). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan kepuasan kerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar. *Jurnal. Universitas Hasanuddin*, 1(2).
- Resky Astrini. (2012). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. *Manullang*, 7(2), 57-77.
- Salunke, G. (2015). Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India. Abhinav International Monthly Refereed. *Journal of Research in Management & Technology*, 4(5).
- Spilka, B., Hood Jr., R. W., Hunsberger, B., & Gorsuch, R. (2003). *The Psychology of Religion: An Empirical Approach*. Guilford.
- Sudarmin Manik. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-265. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/12526>
- Suhadi. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Klaten. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Wansyahdio, H. (2015). KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK PT . EKA DURA INDONESIA (Palm Oil Mill) ROKAN HULU. *Jurnal Administrasi Bisnis-Prodi Administrasi*, 1-15.
- Widiantari, A., & Santoso, R. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2), 82-94.
- Widyastuti, I. T., Umar, A., & Bawono, A. (2017). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus Pt Xyz Bergerak Di Bidang

Telekomunikasi). *Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan, 3(1), 124-137.*