

## PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPENDA TORAJA UTARA

Rantika Madao<sup>1)</sup>, Jemi Pabisangan Tahirs<sup>2)</sup>, Dwibin Kannapadang<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: tahirsjemi@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the influence of personality and work motivation on employee job satisfaction at the North Toraja Bapenda office. The research uses a quantitative approach with a survey method. The research population is employees of BAPENDA North Toraja, with a sample of 65 respondents determined using saturated sampling techniques. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires using the Likert scale. The results of the study showed that partially personality had a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of  $0.046 < 0.05$  and a t-value of  $2.521 > t$  table of 1.999. Work motivation also had a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of  $0.046 < 0.05$  and a t-value of  $2.039 > t$  table of 1.999. Simultaneously, personality and work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction with an F value of  $9.844 > F$  table 3.15 and a significance value of 0.000, 0.05. The determination coefficient value ( $R^2$ ) of 0.241 showed that personality and work motivation were able to explain 24.1% of the variation in job satisfaction, while the remaining 75.9% was influenced by other factors outside the study.*

**Keywords:** Personality, Work motivation, Job satisfaction

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Di era persaingan global, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan keunggulan sumber daya fisik, teknologi, maupun modal, tetapi semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi. Dalam sektor publik, kualitas aparatur menjadi faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), peningkatan kualitas pelayanan publik, serta pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada upaya menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pegawai (Dessler, 2020; Armstrong & Taylor, 2023; Robbins & Judge, 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, maupun sistem penghargaan yang diterima. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat, keterlibatan kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta mampu memberikan pelayanan publik yang lebih profesional. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan tingkat absensi,

keinginan berpindah kerja (turnover intention), penurunan produktivitas, serta berkurangnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Judge et al., 2020; Inuwa, 2022; Karatepe et al., 2021).

Dalam organisasi sektor publik, kepuasan kerja menjadi isu yang semakin penting seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan pemerintah. Reformasi birokrasi menuntut aparat sipil negara untuk bekerja secara profesional, adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individual maupun faktor organisasi, seperti kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan (OECD, 2021; Al-Hawari et al., 2020; Bakker & Demerouti, 2023).

Salah satu faktor individual yang memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja adalah kepribadian. Kepribadian merupakan karakteristik psikologis yang relatif stabil dan memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, serta berperilaku ketika menghadapi berbagai situasi kerja. Hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui Big Five Personality Theory yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae, yang menjelaskan bahwa dimensi *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* berpengaruh terhadap kemampuan individu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta membangun hubungan sosial yang positif. Pegawai dengan tingkat *conscientiousness* dan *agreeableness* yang tinggi umumnya memiliki disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama yang baik sehingga lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung lebih mudah mengalami stres kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Judge et al., 2020; Soto, 2021; McCrae & Costa, 2021).

Selain kepribadian, motivasi kerja merupakan determinan penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Berdasarkan Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya, memiliki peluang pengembangan karier, serta diberikan tanggung jawab yang sesuai akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat mengurangi antusiasme, komitmen, dan kualitas pelaksanaan tugas (Deci et al., 2021; Ryan & Deci, 2020; Gagné et al., 2022).

Hubungan antara kepribadian, motivasi kerja, dan kepuasan kerja telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian empiris. Penelitian Putri & Hadi (2024) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Kardiasa & Suhartini (2021) yang menyimpulkan bahwa karakteristik Big Five Personality berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Di sisi lain, Fibrianti, Ilmi, dan Warsilan (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan Hisan et al. (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis individu memiliki peran penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya variasi pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada berbagai organisasi. Perbedaan

karakteristik organisasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja menyebabkan hubungan antarvariabel tersebut tidak selalu konsisten. Dengan demikian, generalisasi hasil penelitian pada setiap organisasi menjadi kurang tepat sehingga diperlukan penelitian pada konteks organisasi yang berbeda untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik .

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Bapenda Kabupaten Toraja Utara, ditemukan adanya variasi karakteristik pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagian pegawai menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, kemampuan bekerja sama yang baik, mudah beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, terdapat pula pegawai yang menunjukkan tingkat kemandirian, tanggung jawab, dan inisiatif kerja yang relatif berbeda. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga terlihat bervariasi, yang tercermin dari tingkat antusiasme, keterlibatan dalam pekerjaan, tanggung jawab, dan semangat menyelesaikan tugas. Variasi karakteristik tersebut diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Toraja Utara masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, lembaga pendidikan, rumah sakit, maupun instansi pemerintah dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diisi melalui penelitian pada konteks organisasi pemerintah daerah, khususnya Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel kepribadian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian kuantitatif ini mengandalkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan Data primer adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Bapenda Kabupaten Toraja Utara untuk mengukur variabel kepribadian, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, observasi dan wawancara singkat dilakukan sebagai data pendukung untuk memperoleh gambaran kondisi di lapangan.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Bapenda Kabupaten Toraja Utara, yang terdiri Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai non-ASN yang masih aktif. Berdasarkan data kepegawaian Kantor Bapenda Kabupaten Toraja Utara, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi yakni 65 orang.

**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional****Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Indikator**

| No. | Variabel            | Defenisi                                                                                                                                                                                                                                               | Indikator                                                                                                                            |
|-----|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Kepribadian (X1)    | Kepribadian adalah karakteristik psikologis yang relatif stabil yang memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, kepribadian diukur menggunakan konsep Big Five Personality. | 1) Keterbukaan terhadap pengalaman<br>2) Kehati-hatian/tanggung jawab<br>3) Ekstroversi<br>4) Keramahan<br>5) Stabilitas emosi       |
| 2   | Motivasi Kerja (X2) | Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.                                                                               | 1) Kebutuhan fisiologis<br>2) Kebutuhan keamanan<br>3) Kebutuhan sosial<br>4) Kebutuhan penghargaan<br>5) Kebutuhan aktualisasi diri |
| 3   | Kepuasan Kerja (Y)  | Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil evaluasi pegawai terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya.                                                                                                                | 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri<br>2) Kepuasan terhadap gaji<br>3) Kesempatan promosi<br>4) Pengawasan<br>5) Rekan kerja  |

**Teknik Analisis Data**

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**Uji Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur hingga mendapat data akurat sehingga instrumen penelitian yang digunakan harus valid. Berikut adalah dasar Pengambilan keputusan uji Validitas (Sugiyono, 2019) sebagai berikut: Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka data valid dan Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Uji Reabilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama, (Sugiyono, 2019). Reliabilitas suatu indikator atau kusioner dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 2. Kriteria Reliabilitas:**

| Nilai Cronbach's Alpha | Kategori        |
|------------------------|-----------------|
| < 0,60                 | Tidak reliabel  |
| 0,60 – 0,79            | Cukup reliabel  |
| ≥ 0,80                 | Sangat reliabel |

**Uji asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen yang mempunyai kontribusi atau tidak, (Ghozal, 2018). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga mengidentifikasi bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, (Ghozali, 2018).

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018) bahwa uji multikolinearitas untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi terdapat korelasi antara variabel bebas (independent). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari ( $<$ ) 10,00 maka menunjukkan tidak ada multikolinearitas, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas dan Jika tolerance antara variabel bebasnya lebih dari ( $>$ ) 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui terjadi maupun tidak terjadi heteroskedastisitas, salah satunya menggunakan uji glejser. Uji glejser mengges nilai absolut residual terhadap variabel independent. Jika signifikan value untuk setiap variabel independent  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika signifikan value untuk setiap variabel independent  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

**Uji Hipotesis**

Menurut Emil & Lestari (2023) pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan, menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

**Uji Parsial (t)**

Menurut Ghozali (2018), uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig). Hasil regresi dengan tingkat signifikan 0,05, jika nilai Sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, uji t menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2019).

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Sugiyono (2019), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menerangkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin besar kemampuan digital marketing dalam menjelaskan variasi keputusan berkunjung wisatawan domestik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil penelitian

##### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

| Variabel            | Item Pernyataan | Rhitung | R tabel | Keterangan |
|---------------------|-----------------|---------|---------|------------|
| Kepribadian (X1)    | X1.1            | 0,282   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.2            | 0,468   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.3            | 0,434   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.4            | 0,651   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.5            | 0,615   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.6            | 0,616   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.7            | 0,640   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.8            | 0,736   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.9            | 0,360   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.10           | 0,505   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.11           | 0,726   | 0,244   | Valid      |
|                     | X1.12           | 0,747   | 0,244   | Valid      |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1            | 0,701   | 0,244   | Valid      |
|                     | X2.2            | 0,482   | 0,244   | Valid      |
|                     | X2.3            | 0,589   | 0,244   | Valid      |
|                     | X2.4            | 0,600   | 0,244   | Valid      |
|                     | X2.5            | 0,658   | 0,244   | Valid      |
|                     | X2.6            | 0,593   | 0,244   | Valid      |
|                     | X2.7            | 0,639   | 0,244   | Valid      |
|                     | X2.8            | 0,538   | 0,244   | Valid      |
| Kepuasan Kerja (Y)  | Y.1             | 0,479   | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.2             | 0,430   | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.3             | 0,608   | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.4             | 0,463   | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.5             | 0,463   | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.6             | 0,587   | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.7             | 0,557   | 0,244   | Valid      |
|                     | Y.8             | 0,509   | 0,244   | Valid      |

*Sumber: Data Diolah (2026)*

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

| Variabel       | Cronbach Alpha | Keterangan      |
|----------------|----------------|-----------------|
| Kepribadian    | 0,814          | Sangat Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,742          | Cukup Reliabel  |
| Kepuasan Kerja | 0,667          | Cukup Reliabel  |

*Sumber: Data Diolah (2026)*

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Tabel 5. Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 65                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,05977936              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,082                    |
|                                  | Positive       | ,062                    |
|                                  | Negative       | -,082                   |
| Test Statistic                   |                | ,082                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Data Diolah (2026)***Uji Multikolineritas****Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas****Coefficients<sup>a</sup>**

|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 18,681                      | 3,660      |                           |                         |       |
|       | Kepribadian    | ,142                        | ,056       | ,316                      | ,779                    | 1,283 |
|       | Motivasi Kerja | ,238                        | ,117       | ,256                      | ,779                    | 1,283 |
|       |                |                             |            |                           |                         |       |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Data Diolah (2026)***Uji Heterokedastisitas****Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1     | (Constant)     | -5,323                      | 1,956      |                           | -2,721 | ,008 |
|       | Kepribadian    | ,041                        | ,030       | ,177                      | 1,350  | ,182 |
|       | Motivasi Kerja | ,145                        | ,062       | ,303                      | 2,320  | ,024 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber: Data Diolah (2026)*

**Uji Regresi Linear Berganda****Tabel 8. Hasil Uji Regresi****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 18,681                      | 3,660      |                           | 5,105 | ,000 |
|       | Kepribadian    | ,142                        | ,056       | ,316                      | 2,521 | ,014 |
|       | Motivasi Kerja | ,238                        | ,117       | ,256                      | 2,039 | ,046 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,681 + 0,142X_1 + 0,238X_2$$

**Uji Koefisien Determinasi****Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,491 <sup>a</sup> | ,241     | ,217              | 2,093                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, X1

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,241 yang berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 24,1 %, sehingga sisanya 75,9% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Uji Parsial (Uji t)****Tabel 10 Hasil Uji t**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 18,681                      | 3,660      |                           | 5,105 | ,000 |
|       | Kepribadian    | ,142                        | ,056       | ,316                      | 2,521 | ,014 |
|       | Motivasi Kerja | ,238                        | ,117       | ,256                      | 2,039 | ,046 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 86,222         | 2  | 43,111      | 9,844 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 271,532        | 62 | 4,380       |       |                   |
|       | Total      | 357,754        | 64 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepribadian

Sumber: Data Diolah (2026)

## 3.2. Pembahasan

**Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Bapenda Toraja Utara**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai thitung sebesar 2,521 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 1,999. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bapenda Kabupaten Toraja Utara. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki pegawai berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki sifat bertanggung jawab, disiplin, mampu bekerja sama, mudah beradaptasi, optimis, serta mampu mengendalikan emosi cenderung merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Bapenda Toraja Utara**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai thitung sebesar 2,039 yang lebih besar daripada ttabel sebesar 1,999. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bapenda Kabupaten Toraja Utara. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya, diberikan kesempatan untuk berkembang, memperoleh tanggung jawab yang sesuai, serta merasa pekerjaannya memiliki arti penting bagi organisasi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Semangat tersebut membuat pegawai lebih antusias dalam menyelesaikan tugas sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

**Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bapenda Toraja Utara**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 9,844 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,15, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Toraja Utara. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak

hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan dorongan kerja yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki kepribadian positif akan lebih mudah beradaptasi, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Apabila kondisi tersebut didukung oleh motivasi kerja yang tinggi melalui pemberian penghargaan, kesempatan berkembang, serta tanggung jawab yang jelas, maka pegawai akan memiliki pengalaman kerja yang lebih positif sehingga kepuasan kerjanya meningkat.

#### 4. KESIMPULAN

Dalam penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

1. Kepribadian berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,521 > t$  tabel  $1,999$ . Sehingga dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,039 > t$  tabel  $1,999$ . Sehingga dalam penelitian ini hipotesis kedua diterima.
3. Kepribadian dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BAPENDA Toraja Utara dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $9,844 > F$  tabel  $3,15$  dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ .

#### Saran

Kantor Bapenda Toraja Utara diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih komprehensif dengan memperhatikan aspek kepribadian dan motivasi kerja. Organisasi perlu menyusun program pengembangan pegawai yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter, kemampuan interpersonal, dan ketahanan psikologis. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi dan karakteristik individu yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hawari, M. A., Bani-Melhem, S., & Quratulain, S. (2020). Abusive supervision and frontline employees' attitudinal outcomes: The multilevel effects of customer orientation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1109–1129. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2019-0161>.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2021). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091304>.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fibrianti, E., Ilmi, Z., & Warsilan, W. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 17(2), 308–324.
- Gagné, M., Howard, J. L., & Bureau, J. S. (2022). The future of self-determination theory in work motivation and organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 381–407. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055305>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hisan, M. R., Marhalinda, M., Suryani, R. E., & Mahanani, E. (2025). Pengaruh motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Faunaland Ancol Jakarta Utara. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(3), 190–199. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3.5302>.
- Inuwa, M. (2022). Job satisfaction and employee performance: A review of the literature. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(2), 106–120.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and organizational commitment. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and Change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., Hassannia, R., & Samad, S. (2021). The effects of organization-related and job-related factors on employees' job outcomes: Evidence from the hospitality industry. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(6), 679–700.
- Kardiasa, M. F., & Suhartini. (2021). Pengaruh The Big Five Personality Trait terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 93–112. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.4003>.

- Lestari, E. P., Abadi, M. D., & Mahbub, M. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(2), 96–106. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.147>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Government at a glance 2021*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c258f55-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Government at a Glance 2021*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c258f55-en>
- Putri, B. P., & Hadi, S. (2024). Bagaimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh The Big Five Personality di Hotel Padma Semarang. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13922>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-1). Alfabeta.