

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT BAITURRAHMAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

OLEH:

PUTRA SAMUDRA
NPM: 1902120314



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRA SAMUDRA
NPM: 1902120314

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT BAITURRAHMAN KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Hj. Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, S.E., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRA SAMUDRA
NPM: 1902120314

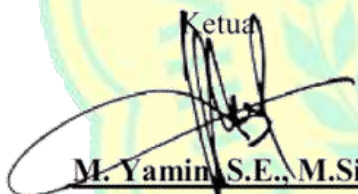
Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT BAITURRAHMAN KOTA BANDA ACEH**

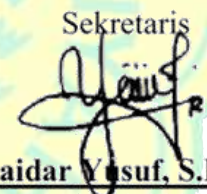
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 13 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


M. Yamin, S.E., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

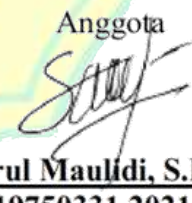
Sekretaris


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Anggota


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota


Syahrul Maulidi, S.E., M.Si
NIK. 19750331 202107 1 001

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Manajemen


Hj. Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 13 Maret 2026
Yang Menyatakan



PUTRA SAMUDRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putra Samudra
NPM : 1902120314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAITURRAHMAN KOTA BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 13 Maret 2026

Banda Aceh, 13 Maret 2026
Yang Menyatakan



PUTRA SAMUDRA

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh”**. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
2. Ibu Syamsidar, S.E.,M.Si., Ak, Selaku Plt. Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak M. Yamin S.E., M.Si, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
5. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Kepada Ayahku dan Mamaku tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
7. Kepada saudara kandungku tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.
8. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Banda Aceh, 30 Januari 2026

Putra Samudra

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Kepemimpinan	14
2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	16
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	18
2.1.3 Iklim Organisasi	20
2.1.3.1 Definisi Iklim Organisasi	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi	22
2.1.3.3 Indikator Iklim Organisasi.....	23
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	25
2.1.4.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	26
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III	METODE PENELITIAN	33
3.1	Desain penelitian	33
3.1.1	Tujuan penelitian	33
3.1.2	Jenis Penelitian	33
3.1.3	Horizon Waktu	34
3.1.4	Unit Analisis	35
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.2.1	Populasi	35
3.2.2	Sampel	36
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.4	Definisi dan Operasional variabel	38
3.5	Teknik Analisis Data	40
3.6	Analisis Persepsi Responden	41
3.7	Pengujian Data	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reabilitas	43
3.8	Pengujian Asumsi Klasik	43
3.8.1	Uji Normalitas	44
3.8.2	Uji Multikolineraitas	44
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	45
3.9	Pengujian Hipotesis	45
3.9.1	Uji Parsial (Uji t)	46
3.9.2	Uji Simultan (Uji F)	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Gambaran Umum Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh	48
4.1.1	Visi dan Misi Baiturrahman Kota Banda Aceh	49
4.1.2	Struktur Organisasi	51
4.2	Karakteristik Responden	53
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.3.1	Uji Validitas	54
4.3.2	Uji Reliabilitas	56
4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	57
4.4.1	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	57
4.4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan	60
4.4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi	62
4.4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi ...	65
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1	Uji Normalitas	67
4.5.2	Uji Multikolineraitas	70
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	71
4.6	Hasil Uji Hipotesis	73
4.6.1	Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	73

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	75
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	76
4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	77
4.7 Pembahasan.....	79
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	79
4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	80
4.7.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	81
4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	82
4.8 Implikasi Penelitian.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh	35
Tabel 3.3 Skala Likert	38
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.5 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	53
Tabel 4.2 Uji Validitas	55
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	56
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan (X1).....	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X2).....	62
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (X3)	64
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	70
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	73
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.12 Uji Parsial t-test.....	76
Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova)	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.2 Gambar Grafik Histrogram	68
Gambar 4.3 Gambar P-Plot.....	69
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	92
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	93
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	109



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAITURRAHMAN
KOTA BANDA ACEH**

PUTRA SAMUDRA

NPM: 1902120314

Pembimbing I : M. Yamin S.E., M.Si

Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 33 pegawai sebagai responden dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan yang efektif, penciptaan iklim kerja yang kondusif, dan peningkatan komitmen pegawai untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai di instansi pemerintahan.

Kata Kunci: kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja pegawai.

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CLIMATE,
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT THE BAITURRAHMAN SUBDISTRICT OFFICE,
BANDA ACEH**

PUTRA SAMUDRA

NPM: 1902120314

Supervisor I : M. Yamin S.E., M.Si

Supervisor II : Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership, organizational climate, and organizational commitment on employee job satisfaction at the Baiturrahman Subdistrict Office, Banda Aceh. The research uses a quantitative survey method involving 33 employees as respondents, with questionnaires as the primary data collection tool. Data were analyzed using multiple linear regression, t-tests for partial effects, and F-tests for simultaneous effects. The results indicate that all three independent variables have significant effects on employee job satisfaction both partially and simultaneously, with leadership, organizational climate, and organizational commitment identified as the main factors determining job satisfaction. These findings highlight the importance of effective leadership, a supportive work environment, and enhanced employee commitment to improve employee performance and loyalty in government institutions.

Keywords: leadership, organizational climate, organizational commitment, job satisfaction employees.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor paling strategis dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Kualitas SDM yang baik tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks pemerintahan, SDM yang kompeten, loyal, dan termotivasi menjadi kunci utama dalam memberikan layanan publik yang berkualitas, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kepuasan kerja Pegawai menjadi salah satu indikator penting untuk menilai seberapa optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi bekerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta sistem manajemen organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, dan loyalitas terhadap instansi tempat mereka bekerja (Robbins & Judge, 2017; Luthans, 2011). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya turnover Pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan publik dan efektivitas organisasi (Mangkunegara, 2017; Dwiyanto, 2018).

Berbagai faktor memengaruhi kepuasan kerja Pegawai, di antaranya kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan

mendukung pengembangan serta kesejahteraan pegawai (Yukl, 2013). Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek psikologis pegawai seperti keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental, dan rasa aman dalam bekerja, yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Riyono, Hartati, & Fatdina, 2021). Iklim organisasi yang positif dapat memfasilitasi komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik, serta menumbuhkan rasa memiliki Pegawai terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Stringer, 2002; Milkovich et al., 2022). Sementara itu, komitmen organisasi menjadi faktor pendorong pegawai untuk tetap berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997; Hoang et al., 2023).

Pada tingkat implementasi pemerintahan daerah, fenomena tersebut juga terlihat di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh sebagai salah satu instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan administrasi publik. Berbagai permasalahan seperti kepemimpinan yang belum optimal, komunikasi internal yang kurang efektif, serta tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai yang beragam berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, kualitas pengambilan keputusan, dan loyalitas pegawai terhadap instansi (Dwiyanto, 2018). Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai menjadi penting sebagai dasar dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

Selain itu, Iklim Organisasi memengaruhi bagaimana pegawai merasakan suasana kerja, interaksi antarpegawai, dan dukungan dari pimpinan. Pendekatan modern terhadap manajemen SDM menekankan pentingnya lingkungan kerja yang transparan, adil, dan kolaboratif (Milkovich et al., 2022). Teori keadilan (Equity Theory) yang diperkuat oleh penelitian Nguyen (2024) menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam pengelolaan tugas dan penghargaan dapat memengaruhi kepuasan, motivasi, dan loyalitas Pegawai.

Komitmen organisasi juga berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang mendukung keterlibatan pegawai. Hoang et al. (2023) menekankan bahwa komunikasi internal yang efektif dan hubungan tim yang baik mampu meningkatkan keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, dan loyalitas. Kerangka social exchange theory menjelaskan bahwa hubungan saling memberi antara pegawai dan organisasi dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Penelitian oleh Sutanto & Kurniawan (2023) menambahkan bahwa loyalitas pegawai dipengaruhi oleh Iklim Organisasi yang mendukung, transparansi komunikasi, penghargaan yang adil, serta hubungan interpersonal yang sehat.

Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan pemerintahan. Aparatur yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, komitmen yang kuat, serta loyalitas terhadap instansi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja pegawai dapat berdampak pada menurunnya motivasi, meningkatnya kelelahan kerja, serta

berkurangnya kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan, iklim organisasi, serta komitmen organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam mengarahkan dan mengawasi pekerjaan pegawai, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, komunikatif, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Selain itu, iklim organisasi yang kondusif mampu mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka, kerja sama yang harmonis, serta rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi menjadi landasan penting bagi pegawai untuk tetap bertahan, berkontribusi secara maksimal, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena terkait kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen kerja pegawai juga ditemukan di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh sebagai salah satu instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan administrasi publik. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 5 November 2025 terhadap 10 orang pegawai, teridentifikasi sejumlah permasalahan yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan staf masih bersifat satu arah dan minim transparansi, sehingga keterlibatan Pegawai dalam proses pengambilan keputusan dirasakan masih terbatas.

Selain itu, dari aspek kepemimpinan dan iklim organisasi, sebagian pegawai mengungkapkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan

yang diterima. Tingginya volume pelayanan administrasi, khususnya pada periode tertentu, seringkali menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis pegawai. Minimnya fasilitas penunjang serta kurangnya perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan pegawai memperkuat persepsi bahwa aspek kesejahteraan belum menjadi prioritas utama dalam kepemimpinan di kantor tersebut.

Permasalahan lain yang muncul berkaitan dengan sistem imbalan dan penghargaan. Beberapa pegawai menyatakan bahwa pemberian penghargaan dan tunjangan kinerja belum sepenuhnya transparan dan tidak selalu mencerminkan beban kerja serta kontribusi yang diberikan. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berpotensi menurunkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai terhadap instansi. Di sisi lain, komunikasi internal yang kurang efektif dan penyampaian informasi yang sering dilakukan secara mendadak turut memengaruhi kenyamanan kerja dan kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas.

Fenomena-fenomena tersebut berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai. Beberapa pegawai bahkan menyatakan keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain apabila kondisi kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan tidak mengalami perbaikan. Hal ini menunjukkan adanya risiko menurunnya loyalitas dan komitmen pegawai apabila permasalahan kepemimpinan, iklim organisasi, dan komunikasi internal tidak segera ditangani secara serius.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh menghadapi persoalan nyata pada aspek kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi yang berpotensi

memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan dan perbaikan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan uraian beberapa permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui

pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi Pegawai, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Locke (2020:215), kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor multidimensi, seperti kesejahteraan emosional, pengakuan atas prestasi, hubungan sosial yang sehat, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Locke menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari elemen-elemen yang terpisah, tetapi merupakan interaksi antara faktor-faktor tersebut yang memengaruhi bagaimana seorang individu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Selain itu, Deci dan Ryan (2022:104) dalam teori *Self-Determination* mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasakan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Mereka berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki kebebasan untuk mengelola pekerjaan mereka, merasa mampu melaksanakan tugas dengan baik, dan memiliki hubungan yang mendukung dengan rekan kerja dan atasan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Dalam penelitian terbaru, Kuvaas (2023:98) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) semakin menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Saks (2021:152), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh adanya fleksibilitas kerja dan kesejahteraan psikologis. Saks mengemukakan bahwa saat individu merasa memiliki kontrol terhadap jadwal kerja dan dapat mengatur waktu secara efisien, mereka merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan lebih puas dengan hasil yang dicapai. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu, Ramlall (2022: 56) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ramlall menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor internal seperti otonomi dan kompetensi, tetapi juga pada faktor eksternal seperti keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan emosional dan psikologis serta memenuhi kebutuhan praktis dan sosial mereka.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kuvaas (2023:105) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah:

- a. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*): Kuvaas menekankan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah faktor yang semakin penting, terutama di era kerja jarak jauh. Karyawan yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung lebih puas karena mereka merasa tidak tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
- b. Pengakuan dan Penghargaan: Salah satu faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja adalah pengakuan terhadap usaha dan prestasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, baik melalui penghargaan formal maupun informal, mereka lebih termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.
- c. Fleksibilitas Kerja: Kemampuan untuk memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fleksibilitas ini memberikan rasa kontrol dan otonomi yang lebih besar kepada karyawan atas tugas dan waktu mereka.
- d. Lingkungan Kerja yang Positif: Suasana kerja yang menyenangkan, di mana karyawan merasa nyaman dan dapat berinteraksi dengan rekan kerja secara positif, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, meningkatkan kualitas pengalaman kerja bagi karyawan.
- e. Kesejahteraan Psikologis dan Emosional: Kuvaas juga mencatat bahwa kesejahteraan psikologis yang baik, yang mencakup perasaan bahagia dan puas dalam aspek kehidupan lainnya, sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan emosional yang stabil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian terbaru yang dilakukan oleh Saks (2022:158), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diidentifikasi, antara lain:

- a. Penghargaan dan Pengakuan: Saks (2022) juga mengonfirmasi bahwa penghargaan terhadap prestasi karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Penghargaan ini dapat berupa bonus, promosi, atau bahkan apresiasi verbal yang memberi dampak positif terhadap semangat dan keterlibatan kerja karyawan.
- b. Kepuasan terhadap Gaji dan Kompensasi: Salah satu faktor klasik yang masih relevan adalah kepuasan terhadap imbalan yang diterima, terutama gaji dan tunjangan. Saks menjelaskan bahwa meskipun gaji bukan satu-satunya penentu kepuasan kerja, karyawan yang merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha dan hasil kerja mereka cenderung lebih puas.
- c. Keterlibatan dalam Pekerjaan (Job Involvement): Saks juga menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka berperan besar dalam kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka lebih cenderung merasa puas dengan hasil yang mereka capai.

- d. Kepemimpinan yang Mendukung: Kepemimpinan yang baik dan mendukung sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang terbuka, komunikatif, dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengatasi tantangan pekerjaan mereka meningkatkan rasa kepuasan di tempat kerja.
- e. Pengembangan Karier dan Pelatihan: Saks (2022) juga mengidentifikasi peluang pengembangan karier dan pelatihan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan memperbaiki keterampilan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa memiliki prospek masa depan yang lebih baik.

Menurut As'ad dalam Sule dan Priansa, (2018:180) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi
Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi: minat, kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, serta keterampilan yang dimiliki.
2. Faktor Sosial
Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik
Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor Finansial
Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dkk yang dikutip dari Wibowo, (2023), terdapat lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan yang dapat memunculkan respons efektif dari individu. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji
Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi
Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Supervisi
Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Teman sekerja
Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

Menurut Kuvaas (2023), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)
Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga.
2. Penghargaan dan Pengakuan
Penghargaan dan pengakuan merujuk pada pengakuan atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian mereka di tempat kerja.
3. Fleksibilitas Kerja
Fleksibilitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar terhadap cara dan waktu mereka bekerja.
4. Lingkungan Kerja yang Positif:
Lingkungan kerja yang positif mencakup berbagai aspek yang menciptakan suasana kerja yang mendukung, aman, dan menyenangkan bagi karyawan.
5. Kesejahteraan Psikologis dan Emosional

Kesejahteraan psikologis dan emosional merujuk pada kondisi mental dan emosional karyawan, termasuk tingkat stres, rasa bahagia, dan puas dengan pekerjaan mereka.

Sementara itu, Saks (2022) mengidentifikasi beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja yang lebih berfokus pada aspek pengakuan, kompensasi, dan kepemimpinan. Indikator-indikator tersebut adalah:

- a. penghargaan dan pengakuan
penghargaan dan pengakuan adalah bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kinerja, usaha, dan kontribusi yang telah mereka berikan.
- b. kepuasan terhadap gaji dan kompensasi
kepuasan terhadap gaji dan kompensasi mengacu pada sejauh mana karyawan menilai imbalan finansial yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kinerja mereka.
- c. keterlibatan dalam pekerjaan (job involvement)
keterlibatan dalam pekerjaan adalah sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya, merasa memiliki tanggung jawab tinggi, dan menunjukkan ketertarikan serta perhatian terhadap pekerjaannya.
- d. kepemimpinan yang mendukung
kepemimpinan yang mendukung adalah gaya kepemimpinan di mana atasan memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan emosional, membuka komunikasi yang baik, serta memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan.
- e. pengembangan karier dan pelatihan
pengembangan karier dan pelatihan mencakup kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan keterampilan, serta memperoleh peluang promosi atau jenjang karier yang lebih baik.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pegawai, baik dari sisi fisik, psikologis, maupun sosial. Menurut Cascio (2003), kepemimpinan mencakup kondisi fisik dan

psikologis yang dirasakan pegawai, termasuk komunikasi, penyelesaian masalah, dan pengembangan karier yang dapat mendukung kesejahteraan secara menyeluruh. Iklim organisasi yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga rasa aman dan kesempatan untuk berkembang.

Setiawati dan Dewi (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Artinya, perhatian organisasi terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan mendorong loyalitas dan keterikatan emosional pegawai.

Penelitian oleh Aysila dan Kusmaryani (2025) menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan seperti constitutionalism, pengembangan kapasitas manusia, dan total life space berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (work engagement). Perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan diri dan fleksibilitas dalam keseimbangan kerja-pribadi cenderung mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan loyal.

Hasil penelitian Yuliana dan Puspasari (2024) menekankan bahwa kepemimpinan yang baik terutama terkait keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, dan pengembangan karier mengaruhi kinerja dan retensi pegawai kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja (QWL) menjadi faktor penting dalam membangun hubungan jangka panjang antara pegawai dan organisasi.

Dengan demikian, organisasi yang menerapkan kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan pegawai secara fisik dan emosional, serta memberikan

peluang untuk pengembangan karier, akan cenderung memiliki pegawai yang lebih loyal, termotivasi, dan memiliki kinerja yang lebih optimal.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Berdasarkan penelitian Setiawati dan Dewi (2023), faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan meliputi:

1. **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (Work-Life Balance)**
Penyediaan waktu yang cukup bagi pegawai untuk keluarga, rekreasi, dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan persepsi positif terhadap kepemimpinan.
2. **Kompensasi dan Penghargaan**
Pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas yang adil serta transparan memengaruhi persepsi pegawai terhadap kualitas kepemimpinan.
3. **Kesempatan Pengembangan Karier**
Pelatihan, pendidikan, dan peluang promosi meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas pegawai.
4. **Lingkungan Kerja yang Kondusif**
Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai turut memengaruhi efektivitas kepemimpinan.
5. **Komunikasi dan Dukungan Sosial**
Komunikasi terbuka dan hubungan interpersonal yang sehat menciptakan iklim kerja yang mendukung dan berdampak positif terhadap kepemimpinan.

Kepemimpinan yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal yang ada di sekitar organisasi. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada cara pemimpin memotivasi dan mengelola timnya. Berikut adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepemimpinan berdasarkan penelitian-penelitian terbaru.

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Menurut Avolio & Bass (2024), karakteristik pribadi pemimpin sangat menentukan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang memiliki ciri-ciri seperti integritas, empati, kecerdasan emosional, dan keterampilan komunikasi cenderung lebih efektif dalam memimpin tim mereka. Integritas

yang tinggi, misalnya, dapat membantu pemimpin membangun kepercayaan dari bawahannya, yang sangat penting dalam menjaga hubungan yang sehat dan produktif dalam organisasi.

Lebih lanjut, kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) juga menjadi faktor penting dalam kepemimpinan. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik dapat mengelola perasaan mereka sendiri dan merespons emosi orang lain dengan lebih baik. Hal ini memudahkan pemimpin untuk berkomunikasi dengan anggota tim dan menyelesaikan konflik yang mungkin timbul. Sebagai contoh, pemimpin yang empatik dapat lebih memahami kebutuhan dan perasaan karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Avolio & Bass, 2024).

2. Budaya Organisasi

Norton & Lee (2023) menekankan bahwa budaya organisasi adalah faktor penting yang mempengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan tim dan bagaimana pemimpin menjalankan tugasnya. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang ada dalam organisasi yang memengaruhi perilaku pemimpin dan karyawan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan jelas akan lebih mudah mendukung kepemimpinan yang efektif.

Selain itu, budaya yang terbuka dan komunikatif akan memudahkan pemimpin untuk berbagi informasi, memberikan umpan balik, dan memotivasi anggota tim. Dalam organisasi dengan budaya terbuka, pemimpin dapat lebih mudah untuk berkolaborasi dengan karyawan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah (Norton & Lee, 2023). Sebaliknya, dalam organisasi dengan budaya yang tertutup, pemimpin mungkin akan mengalami kesulitan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

3. Lingkungan Eksternal

Menurut Aysila & Kusmaryani (2025), lingkungan eksternal seperti perubahan pasar, perubahan teknologi, kondisi ekonomi, dan tuntutan sosial mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpin yang efektif harus dapat beradaptasi dengan perubahan eksternal ini, misalnya dengan mengadopsi teknologi baru, mengubah strategi bisnis, atau mengelola tim selama krisis ekonomi atau sosial.

Sebagai contoh, dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat, pemimpin yang adaptif dapat membantu timnya untuk beralih ke sistem atau alat baru yang lebih efisien. Selain itu, dalam situasi krisis ekonomi, pemimpin yang baik dapat menjaga semangat dan motivasi tim dengan memberi arahan yang jelas dan meredakan kecemasan yang mungkin muncul di kalangan karyawan (Aysila & Kusmaryani, 2025).

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kajian kepemimpinan modern, dua gaya yang banyak dibahas adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi karyawan, membangun visi bersama, serta mendorong pengembangan potensi individu. Pemimpin transformasional

berperan sebagai agen perubahan yang mampu meningkatkan kepercayaan diri, motivasi intrinsik, dan keterlibatan kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Northouse, 2022; Robbins & Judge, 2023).

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan karyawan, di mana pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian target kerja dan menerapkan sanksi apabila kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada pengendalian, kepatuhan terhadap aturan, serta pencapaian hasil dalam jangka pendek. Meskipun kepemimpinan transaksional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja yang bersifat rutin dan terukur, beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa gaya ini cenderung kurang mendorong kreativitas dan inovasi dibandingkan kepemimpinan transformasional (Robbins & Judge, 2023; Yukl, 2020).

5. Hubungan *Interpersonal*

Menurut Yuliana & Puspasari (2024), hubungan interpersonal yang sehat antara pemimpin dan anggota tim sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif. Pemimpin yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik, seperti kemampuan untuk mendengarkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyelesaikan konflik, akan lebih efektif dalam memimpin tim.

Kepercayaan dan komunikasi terbuka antara pemimpin dan tim sangat berpengaruh terhadap kinerja tim. Pemimpin yang mampu menjaga hubungan yang harmonis dengan bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan loyalitas serta motivasi anggota tim. Sebaliknya, hubungan yang buruk antara pemimpin dan karyawan dapat menurunkan moral tim dan berdampak negatif pada kinerja mereka (Yuliana & Puspasari, 2024).

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Kuo dan Chen (2023) dalam penelitian mereka menekankan beberapa indikator utama yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi. Indikator-indikator ini penting untuk mengevaluasi seberapa baik seorang pemimpin dalam memimpin dan memotivasi tim mereka. Beberapa indikator utama menurut mereka adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Komunikasi yang Efektif: Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan terbuka, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Komunikasi yang efektif membangun hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan karyawan serta meningkatkan pemahaman tim terhadap visi dan tujuan organisasi.

2. Keterampilan Pengambilan Keputusan: Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam membuat keputusan yang tepat dan cepat, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Keputusan yang diambil harus memperhatikan berbagai aspek, termasuk kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan.
3. Kemampuan Memotivasi dan Menginspirasi: Pemimpin yang efektif dapat memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Mereka harus dapat menginspirasi dengan memberi contoh yang baik dan menciptakan iklim yang mendorong inisiatif dan kreativitas.
4. Pengembangan dan Pembinaan Tim: Pemimpin yang efektif juga harus mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan anggota tim melalui pembinaan dan pemberian kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karier mereka.
5. Keterampilan Penyelesaian Konflik: Pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi dalam tim. Penyelesaian konflik yang baik akan menjaga keharmonisan dalam tim dan meningkatkan kinerja kolektif.

Setiawati dan Dewi (2023) juga mengidentifikasi indikator-indikator penting yang mempengaruhi kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi. Mereka menyoroti lima indikator utama yang berperan dalam keberhasilan seorang pemimpin dalam organisasi, antara lain:

1. Visi yang Jelas: Pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas dan dapat membimbing tim mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Visi yang baik dapat memberikan arah dan motivasi kepada tim untuk bekerja secara maksimal.
2. Penghargaan dan Pengakuan: Seorang pemimpin yang baik perlu memberikan penghargaan kepada anggota tim yang menunjukkan kinerja luar biasa. Pengakuan terhadap prestasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi.
3. Fleksibilitas dan Adaptasi: Pemimpin yang sukses harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan memberikan fleksibilitas kepada tim mereka dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dinamis sangat penting dalam dunia bisnis yang terus berkembang.
4. Kepedulian terhadap Kesejahteraan Karyawan: Pemimpin yang baik harus peduli terhadap kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial anggota tim mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, pemimpin dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

5. Keberanian dalam Mengambil Risiko: Pemimpin yang efektif harus mampu mengambil risiko yang terukur untuk mendorong kemajuan organisasi. Mereka harus berani membuat keputusan yang mungkin menantang, tetapi dapat memberikan hasil yang lebih baik bagi organisasi.

Menurut Qamari et al. (2020), indikator kepemimpinan meliputi:

1. Iklim Organisasi – Lingkungan sosial dan profesional tempat pegawai bekerja, yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas tinggi.
2. Partisipasi Aktif – Keterlibatan mental dan emosional pegawai dalam kelompok untuk mendukung pencapaian tujuan bersama.
3. Perilaku Profesional – Standar dan nilai-nilai praktik profesi yang menjadi identitas dasar pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Prayogi et al. (2022) menambahkan empat indikator kepemimpinan: kebutuhan sosial, menghargai, aktualisasi, dan pengetahuan. Penelitian ini menggunakan partisipasi pegawai, Iklim Organisasi, dan kebutuhan sosial sebagai indikator kepemimpinan.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan keseluruhan sistem imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan. Menurut Hasibuan (2022), Iklim Organisasi adalah seluruh balas jasa berupa uang atau bentuk lain yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem ini mencakup kompensasi langsung, seperti gaji, bonus, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, transportasi, dan fasilitas kesejahteraan.

Pemberian Iklim Organisasi yang adil dan transparan tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai, tetapi juga mendorong motivasi, kepuasan kerja,

dan loyalitas jangka panjang. Hal ini sejalan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia, seperti Teori Keadilan (Equity Theory) dan Teori Ekspektansi (Expectancy Theory), yang menekankan hubungan antara kontribusi pegawai dan penghargaan yang diterima.

Menurut Abdullah dan Nur (2023), mendefinisikan iklim organisasi sebagai kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja yang tercipta melalui interaksi antara struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Iklim organisasi ini memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan, komitmen, serta motivasi mereka.

Menurut Sari & Junaidi (2024), iklim organisasi tidak hanya mengacu pada kompensasi yang diterima pegawai, tetapi juga mencakup aspek-aspek sosial, emosional, dan budaya yang terbentuk di dalam organisasi. Sistem imbalan yang adil dan transparan memainkan peran penting dalam menciptakan iklim organisasi yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Imbalan ini tidak hanya terbatas pada gaji atau bonus, tetapi juga mencakup berbagai fasilitas kesejahteraan lainnya, seperti asuransi kesehatan, fasilitas pendidikan, dan keseimbangan kerja-hidup.

Hidayati dan Kusumawati (2024) mengungkapkan bahwa iklim organisasi mencakup keseluruhan atmosfer yang dirasakan oleh karyawan, yang mencakup nilai-nilai organisasi, interaksi antar pegawai, serta praktik-praktik yang diterapkan oleh manajemen. Iklim organisasi yang positif adalah iklim yang

mendukung pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, serta kesejahteraan karyawan.

Dalam penelitian mereka, Hidayati dan Kusumawati (2024) menyoroti pentingnya sistem imbalan yang adil dan transparan dalam menciptakan iklim organisasi yang baik. Kompensasi yang diberikan, baik berupa gaji, bonus, maupun tunjangan kesejahteraan lainnya, harus mencerminkan nilai dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap iklim organisasi.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Berdasarkan Hasibuan (2020:127), faktor-faktor yang memengaruhi Iklim Organisasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika jumlah pencari kerja melebihi lowongan, tingkat kompensasi cenderung rendah, dan sebaliknya.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Tingkat kompensasi dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan menyediakan imbalan yang sesuai dan kesediaannya untuk melakukannya.
3. Produktivitas Pegawai
Pegawai yang produktif cenderung menerima kompensasi lebih tinggi dibandingkan yang memiliki kinerja rendah.
4. Biaya Hidup
Tingkat kompensasi biasanya disesuaikan dengan kebutuhan hidup di wilayah tempat pegawai bekerja.
5. Kondisi Perekonomian Nasional
Situasi ekonomi memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang kompetitif.

Aysila dan Kusmaryani (2025) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu

faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan.

1. Faktor *Internal*:

- a. Gaya Kepemimpinan: Kepemimpinan yang efektif dan transparan akan menciptakan iklim organisasi yang positif. Pemimpin yang memberi contoh yang baik dan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif akan memotivasi karyawan untuk berperan aktif dalam organisasi.
- b. Sistem Komunikasi: Komunikasi yang terbuka dan jelas antar departemen dan manajer akan menciptakan hubungan yang harmonis. Komunikasi yang buruk akan menciptakan ketidakpastian dan ketegangan di tempat kerja.
- c. Kebijakan Organisasi: Kebijakan yang adil dan konsisten, termasuk dalam hal pengelolaan kompensasi dan peluang karir, sangat memengaruhi persepsi karyawan tentang iklim organisasi.

2. Faktor *Eksternal*:

- a. Kondisi Ekonomi dan Sosial: Faktor eksternal seperti perubahan kondisi ekonomi atau situasi sosial dapat mempengaruhi atmosfer di tempat kerja. Krisis ekonomi atau ketidakpastian sosial dapat menambah tekanan pada karyawan dan memengaruhi kinerja mereka.
- b. Persaingan Industri: Tingkat persaingan dalam industri atau sektor tempat organisasi beroperasi juga dapat mempengaruhi bagaimana organisasi memandang dan merespons iklim kerjanya. Organisasi yang berhadapan dengan persaingan ketat mungkin mengadopsi kebijakan yang lebih ketat, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

2.1.3.3 Indikator Iklim Organisasi

Kuo dan Chen (2023) menyatakan bahwa indikator-indikator iklim organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Indikator-indikator ini dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu organisasi menciptakan suasana yang mendukung bagi karyawan dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Beberapa indikator utama menurut Kuo dan Chen (2023) adalah:

1. Kepemimpinan yang Efektif: Kepemimpinan yang dapat memberikan arahan yang jelas, mendukung, dan memberi contoh yang baik akan

menciptakan iklim organisasi yang positif. Pemimpin yang transparan dan adil dalam mengambil keputusan mampu membangun rasa percaya di kalangan karyawan.

2. Keterbukaan Komunikasi: Iklim organisasi yang baik ditandai dengan komunikasi yang terbuka dan dua arah antara manajemen dan karyawan. Karyawan merasa dihargai ketika mereka dapat berkomunikasi dengan bebas, baik tentang pekerjaan maupun perasaan mereka.
3. Penghargaan dan Pengakuan: Penghargaan terhadap prestasi karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, berfungsi untuk memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja mereka dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
4. Kolaborasi dan Kerjasama Tim: Iklim organisasi yang sehat mendorong kerja sama dan kolaborasi antar individu atau tim. Kebersamaan dalam tim memberikan rasa saling mendukung, memperkuat hubungan interpersonal, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
5. Pengembangan Karier dan Pelatihan: Organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan memperoleh pelatihan akan menciptakan iklim yang positif. Pengembangan karier yang terbuka memberikan rasa harapan dan keterikatan terhadap organisasi.

Hidayati dan Kusumawati (2024) mengidentifikasi indikator-indikator yang lebih mendalam terkait dengan iklim organisasi, yang meliputi faktor-faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi perilaku karyawan. Beberapa indikator utama menurut mereka adalah:

1. Kepuasan Kerja Karyawan:
Salah satu indikator utama iklim organisasi adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk terlibat aktif dalam pekerjaan dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
2. Kepercayaan pada Manajemen:
Kepercayaan karyawan terhadap manajemen adalah indikator penting dari iklim organisasi yang sehat. Organisasi yang dikelola dengan baik dan memiliki manajer yang dapat dipercaya menciptakan rasa aman bagi karyawan untuk berbicara dan memberikan umpan balik konstruktif.
3. Fleksibilitas Kerja:
Iklim yang memberikan fleksibilitas dalam pekerjaan—seperti opsi kerja jarak jauh atau fleksibilitas jam kerja—dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan berkontribusi pada kepuasan mereka.
4. Keadilan dan Keadilan:
Keberadaan kebijakan yang adil dalam pengambilan keputusan dan pemberian penghargaan merupakan indikator penting. Karyawan akan

merasa dihargai dan termotivasi apabila mereka diperlakukan secara adil, tanpa memandang latar belakang atau status mereka.

5. Lingkungan Kerja yang Sehat:

Lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik tetapi juga mendukung kesejahteraan mental karyawan sangat berpengaruh pada iklim organisasi. Ini termasuk fasilitas yang mendukung, budaya yang inklusif, dan dukungan untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Afandi (2018:194), indikator Iklim Organisasi meliputi:

1. Upah dan Gaji, Pembayaran rutin atau periodik kepada pegawai sesuai perjanjian kerja.
2. Insentif, Tambahan kompensasi berdasarkan pencapaian target kerja.
3. Tunjangan, Imbalan tambahan seperti fasilitas kesehatan, transportasi, atau liburan.
4. Fasilitas, Fasilitas pendukung pekerjaan, misalnya mobil dinas, parkir khusus, atau akses fasilitas organisasi.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berarti bahwa seorang karyawan setia pada organisasi mereka, tinggal di sana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak mau meninggalkannya (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen adalah sikap yang ditunjukkan oleh tingkat kerja yang tinggi dan komitmen kepada nilai-nilai perusahaan. Komitmen akan membuat karyawan bekerja keras dan sulit untuk melepaskan pekerjaan. (Pinangkaan, et.al, 2020). Alasan mengapa organisasi harus berusaha lebih keras untuk meningkatkan komitmen karyawannya karena lebih banyak usaha yang dilakukan pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka jika mereka lebih komitmen dan lebih lama pegawai ingin tinggal di organisasi. Jadi pegawai yang sangat berdedikasi kepada organisasi tidak akan meninggalkannya. Mowday et. Al. (dalam Saputra dan Rahardjo, 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sesuatu yang membuat seseorang berkomitmen, berkorban, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dan dirinya sendiri. Komitmen sangat penting untuk kinerja seseorang di tempat kerja karena itu memberi inspirasi dan mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas tanggung jawab mereka.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi dipenuhi oleh pegawai lapangan non-PNS menentukan komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, hal-hal berikut dapat mempengaruhi komitmen tersebut:

a. Faktor Logis

Pegawai akan tetap di perusahaan jika mereka melihat pertimbangan logis, seperti posisi strategis dan gaji yang cukup, atau jika mereka menghadapi tantangan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

b. Faktor-faktor Lingkungan

Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berinovasi, dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Faktor yang berhubungan dengan emosi

Mereka yang bekerja merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi dapat disebabkan oleh beberapa alasan. Misalnya, mereka mungkin merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan mereka, atau mungkin

karena mereka rela memberikan kontribusi yang luar biasa untuk kehidupan mereka. Komitmen pegawai lapangan Non PNS terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Trang dkk, (2020), indikator komitmen organisasi meliputi beberapa aspek yang menggambarkan sejauh mana individu merasa terikat dan loyal terhadap organisasinya. Indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi
Karyawan menunjukkan keinginan kuat untuk tetap bekerja di organisasi dan tidak ingin mencari pekerjaan di tempat lain.
2. Kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi
Karyawan bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan upaya ekstra demi mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
Karyawan memahami, menerima, dan menjadikan nilai-nilai serta visi misi organisasi sebagai pedoman dalam bekerja.
4. Loyalitas terhadap organisasi
Karyawan menunjukkan kesetiaan dan tidak mudah terpengaruh oleh tawaran dari luar organisasi.
5. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi
Karyawan merasa bangga bekerja di organisasi dan secara positif mengenalkan organisasi kepada pihak luar.

Menurut Busro, (2018) mengemukakan ada 3 indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)
Indikator Komitmen kontinu (*Continue Commitment*) meliputi memperhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungan kerugian jika meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Guruh, Fitri Sabina, dan Muhammad Abdul Rajak (2022) mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini relevan karena menggunakan variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi, meskipun belum memasukkan variabel kepemimpinan serta dilakukan pada perusahaan manufaktur sehingga memiliki konteks yang berbeda dengan instansi pemerintahan.

Penelitian selanjutnya oleh Aulia Rahman dan Muhammad Yusuf (2023) pada Kantor Camat Soromandi menemukan bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 53%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai

sektor publik. Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan karena memiliki kesamaan variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, meskipun belum memasukkan variabel komitmen organisasi.

Penelitian R. Fahmy dkk. (2025) pada PT SOS Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi komitmen organisasi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini relevan karena membahas variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, namun belum memasukkan variabel iklim organisasi sehingga tidak memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh lingkungan kerja.

Penelitian oleh Rahmat Saleh dkk. (2023) yang dilakukan pada auditor menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik pekerjaan dan tingkat profesionalisme, khususnya pada pekerjaan yang menuntut independensi tinggi seperti auditor. Penelitian ini relevan dari sisi variabel komitmen organisasi dan kepemimpinan, namun memiliki perbedaan konteks karena dilakukan pada profesi yang berbeda dengan instansi pemerintahan serta tidak membahas iklim organisasi.

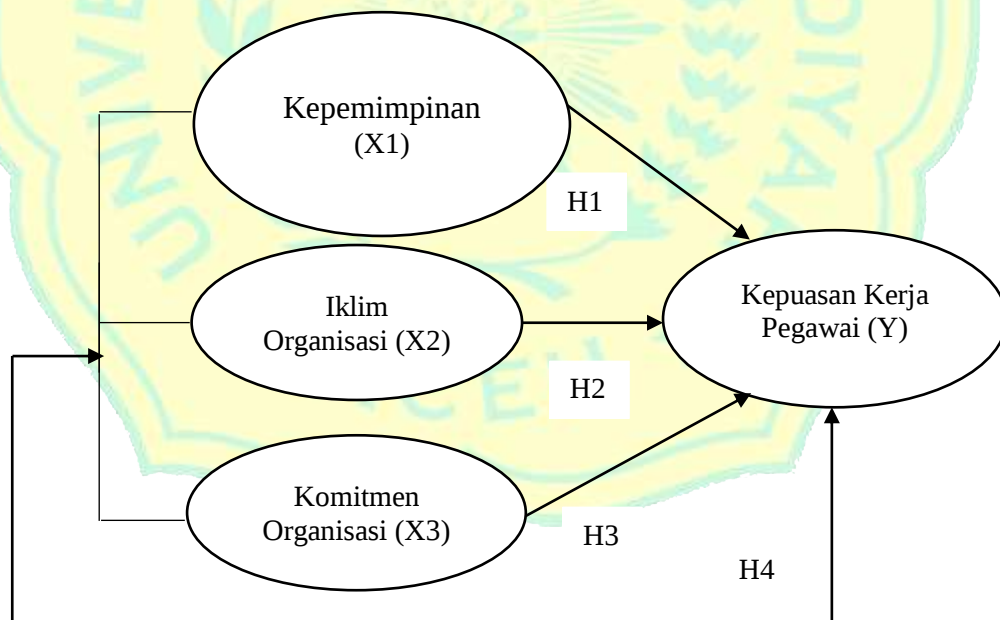
Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi, Muhamad Guruh, Fitri Sabina, Muhammad Abdul Rajak (2022)	Kuantitatif, kuesioner, regresi linier berganda.	Hasil penelitian Komitmen organisasi dan iklim organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	• Variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi kepuasan kerja	• Variabel kepemimpinan • Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian
2	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Soromandi, Aulia Rahman & Muhammad Yusuf (2023)	Kuantitatif, kuesioner, regresi linier berganda.	Iklim organisasi dan gaya kepemimpinan simultan dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai (pengaruh total ~ 53 %)	• Variabel Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai	• Variabel Komitmen Organisasi • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia. R. Fahmy dkk., 2025	Kuantitatif, kuesioner, regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	• Variabel Komitmen Organisasi • Variabel Kepemimpinan • Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	• Variabel Iklim organisasi • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
4	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. Muhamad Guruh, Fitri Sabina, Muhammad Abdul	Kuantitatif, kuesioner, regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dan iklim organisasi keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	• Variabel Iklim Organisasi • Komitmen Variabel Organisasi dan • Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	• Variabel kepemimpinan • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

	Rajak, 2022				
5	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor — Rahmat Saleh dkk., 2023	Kuantitatif, kuesioner, regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; gaya kepemimpinan tidak signifikan.	• Variabel Komitmen organisasi • Gaya Kepemimpinan • Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	• Variabel Iklim Organisasi • Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.
- H2: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.
- H3: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.
- H4: Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Ambiyar dan Muharika (2019:75) menyatakan “Desain Penelitian adalah logika yang menghubungkan data yang akan dikumpulkan dan kesimpulan-kesimpulan yang harus ditarik ke arah pertanyaan-pertanyaan dari studi, desain penelitian memastikan terjadinya perpaduan. Desain penelitian harus memastikan adanya pandangan yang jelas tentang apa yang harus dicapai”.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh yang berlokasi Jl. Nyak Adam Kamil I, Banda Aceh, Aceh, Kode Pos 23615.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan-bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot dan cross sectional*”. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2025 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Nov-25	Des-25	Jan -26	Feb-26
1	Survei Awal				
2	Penyusunan Proposal				
3	Pemeriksaan dan Revisi				
4	Seminar Proposal				
5	Pelaksanaan Penelitian				
6	Pengelolaan				

	Data				
7	Sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:88), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh, yang memiliki karakteristik dan keterkaitan langsung dengan permasalahan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh yang berjumlah 33 orang, termasuk Camat, Sekretaris Camat, Kepala Urusan/Kepala Subbag/Kasi, staf administrasi/pelaksana, serta tenaga pendukung. Seluruh unsur pimpinan dan pegawai tersebut dipandang relevan untuk dijadikan objek penelitian karena terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas dan aktivitas organisasi. Adapun rincian jumlah pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Kepala Urusan (Kepala Subbag/Kasi)	6
4	Staf Administrasi/Pelaksana	25
5	Tenaga Pendukung (OB, Sopir)	5
Total		33 Orang

Sumber : Data Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh Tahun

2026

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:90), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (census), yaitu teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti.

Mengingat jumlah populasi pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh hanya 33 orang, maka seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh pegawai, termasuk Camat sebagai pimpinan tertinggi di kantor tersebut, berperan sebagai responden penelitian. Penggunaan sampling jenuh ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dan komprehensif terhadap kondisi yang diteliti tanpa adanya kesalahan pengambilan sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan Pegawai organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat

dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2021:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. Karena variabel

merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 3 variabel *independent* yaitu Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) dan 1 variabel *dependent* yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor multidimensi, seperti kesejahteraan emosional, pengakuan atas prestasi, hubungan sosial yang sehat, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan Locke, (2020:215)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Peluang promosi 4. Supervisi 5. Teman sekerja Wibowo, (2023)	1 – 5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2.	Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja (Setiawati dan Dewi (2023)	1. Kemampuan Komunikasi yang Efektif 2. Keterampilan Pengambilan Keputusan 3. Kemampuan Memotivasi dan Menginspirasi 4. Pengembangan dan Pembinaan Tim	1 – 5	Likert	B1- B5

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
			5. Keterampilan Penyelesaian Konflik Kuo dan Chen (2023)			
3.	Iklim Organisasi (X2)	Iklim Organisasi adalah seluruh balas jasa berupa uang atau bentuk lain yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2022)	1. Kepemimpinan yang Efektif 2. Keterbukaan Komunikasi 3. Penghargaan dan Pengakuan 4. Kolaborasi dan Kerjasama Tim 5. Pengembangan Karier dan Pelatihan Kuo dan Chen (2023)	1 – 5	Likert	C1-C5
2	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Trang, dkk (2020)	1. Keinginan utk tetap menjadi bagian dari organisasi 2. Kesiediaan untuk berusaha Keras demi organisasi 3. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi 4. loyalitas terhadap organisasi 5. kebanggaan menjadi bagian dari organisasi Trang, dkk (2020)	1 – 5	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2021:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Iklim Organisasi

X₃ : Komitmen Organisasi

b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi

e : *error*

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.5
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Sulistiawati, N. (2020)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2021:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kepuasan Kerja Pegawai yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{alpha} \text{ positif atau } > r_{tabel}$ maka pernyataan reliable.
2. Jika $r_{alpha} \text{ negatif atau } < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak reliable.

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji

ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2021:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

7. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
8. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghazali (2006: 91), Variabel orthogonal adalah “variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2021:26) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Sahir (2021:54) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan Menolak H_a ”

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

H_{o2} : Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

H_{a2} : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

H_{a3} : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

H_{o3} : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2021:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka menerima H_o dan Menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o3} : Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

H_{a3} : Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh

Kecamatan Baiturrahman merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administrasi Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Kecamatan ini memiliki peran yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah karena terletak di pusat Kota Banda Aceh dan menjadi pusat aktivitas pemerintahan, sosial, ekonomi, serta keagamaan masyarakat.

Nama Baiturrahman diambil dari Masjid Raya Baiturrahman, yang merupakan ikon sejarah, budaya, dan keislaman masyarakat Aceh. Masjid tersebut menjadi simbol ketahanan dan identitas masyarakat Aceh, terutama setelah peristiwa tsunami tahun 2004, di mana Masjid Raya Baiturrahman tetap berdiri kokoh dan menjadi pusat perlindungan serta pemulihan masyarakat.

Secara historis, wilayah Kecamatan Baiturrahman telah berkembang sejak masa Kesultanan Aceh Darussalam dan menjadi pusat pemerintahan serta aktivitas masyarakat. Pada masa kolonial hingga pasca kemerdekaan Republik Indonesia, kawasan ini terus berkembang sebagai pusat administrasi dan pelayanan publik. Seiring dengan pembentukan sistem pemerintahan daerah, Kecamatan Baiturrahman secara resmi menjadi salah satu kecamatan di Kota Banda Aceh yang menjalankan fungsi pemerintahan di tingkat kecamatan. Kantor Camat Baiturrahman merupakan perangkat daerah yang berfungsi sebagai pelaksana sebagian kewenangan Wali Kota Banda Aceh di tingkat kecamatan.

Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh yang berlokasi Jl. Nyak Adam Kamil I, Banda Aceh, Aceh, Kode Pos 23615, yang dipimpin oleh seorang camat yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan publik di wilayah Kecamatan Baiturrahman. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kantor Camat Baiturrahman berperan sebagai penghubung antara pemerintah kota dengan masyarakat gampong (desa). Selain itu, kantor camat juga bertanggung jawab dalam pembinaan administrasi pemerintahan gampong, peningkatan pelayanan publik, serta menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat.

Dengan letaknya yang strategis dan peranannya yang penting, Kantor Camat Baiturrahman diharapkan mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan transparan kepada masyarakat, sejalan dengan visi dan misi Pemerintah Kota Banda Aceh. Kantor Camat Baiturrahman mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota Banda Aceh dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayah Kecamatan Baiturrahman, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Camat sebagai pimpinan kecamatan bertanggung jawab dalam mengoordinasikan pelaksanaan pemerintahan di tingkat kecamatan serta menjadi penghubung antara Pemerintah Kota Banda Aceh dengan pemerintahan gampong (desa) dan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Kantor Camat Baiturrahman memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan umum

Meliputi koordinasi kegiatan pemerintahan, pembinaan administrasi gampong, serta fasilitasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di tingkat kecamatan.

2. Koordinasi penyelenggaraan pembangunan

Melakukan koordinasi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan di wilayah Kecamatan Baiturrahman agar berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan masyarakat.

3. Pelayanan administrasi kepada masyarakat

Memberikan pelayanan administrasi pemerintahan seperti surat keterangan, rekomendasi, legalisasi dokumen, serta pelayanan publik lainnya sesuai dengan kewenangan kecamatan.

4. Pembinaan dan pengawasan pemerintahan gampong

Melakukan pembinaan terhadap aparatur gampong dalam rangka meningkatkan kinerja, tertib administrasi, dan tata kelola pemerintahan gampong yang baik.

5. Pembinaan ketentraman dan ketertiban umum

Berperan dalam menjaga stabilitas keamanan, ketentraman, dan ketertiban masyarakat melalui koordinasi dengan aparat keamanan serta tokoh masyarakat setempat.

6. Fasilitasi kegiatan kemasyarakatan dan sosial

Mendukung dan memfasilitasi kegiatan sosial, keagamaan, dan kemasyarakatan guna meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota

Melaksanakan tugas tambahan sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan Pemerintah Kota Banda Aceh.

4.1.1 Visi dan Misi Baiturrahman Kota Banda Aceh

1. Visi

Visi SKPD adalah gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai SKPD melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang, adapun Visi Kecamatan Baiturrahman adalah sebagai berikut :

“Terwujudnya Kecamatan Baiturrahman Sebagai Model Pelayanan Publik Yang Madani, Responsif dan Akuntabel”

Dari visi tersebut menggambarkan harapan terwujudnya pelayanan prima kepada semua lapisan masyarakat Kecamatan Baiturrahman, yang lebih mantap, terarah, terkendali dan berkesinambungan serta merangsang masyarakat untuk lebih maju, mandiri dan sejahtera.

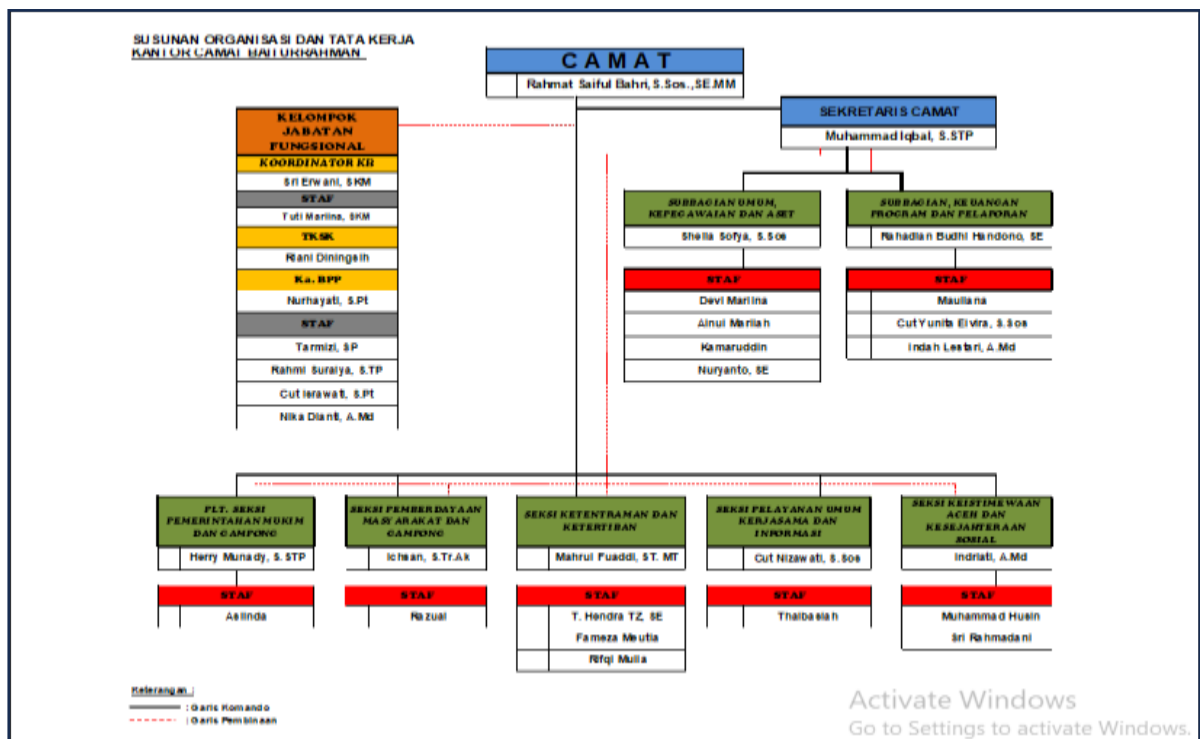
2. Misi

Yang dimaksud dengan misi SKPD adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan oleh SKPD untuk mewujudkan visi. Untuk

mewujudkan visi tersebut, misi yang akan dilaksanakan Kecamatan Baiturrahman adalah :

1. Mengoptimalkan pelayanan publik kepada masyarakat;
2. Melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam perencanaan pembangunan yang terpadu dan aspiratif;
3. Mengoptimalkan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ti tingkat kecamatan;
4. Mengoptimalkan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan gampong yang mandiri dan dinamis; dan
5. Melaksanakan peningkatan pelayanan pemerintahan kecamatan.

4.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: Data Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh (2026)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 33 pegawai responden pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	21	64%
	- Perempuan	12	36%
	Jumlah	33	100%
2.	Umur :		
	- < 30 tahun	6	18%
	- 30-35 tahun	9	27%
	- 36-40 tahun	8	24%
	- ≥ 40 tahun	10	31%
	Jumlah	33	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- Diploma (D3)	5	15%
	- Sarjana (S1)	22	67%
	- Pascasarjana (S2-S3)	6	18%
	Jumlah	33	100%
5.	Status Pernikahan:		
	- Menikah	26	79%
	- Belum menikah	7	21%
	Jumlah	33	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- < 5 tahun	4	12%
	- 5-10 tahun	8	24%
	- 11-15 tahun	9	27%
	- 16-20 tahun	7	21%
	- ≥ 20 tahun	5	16%
	Jumlah	33	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Diketahui bahwa dari total 33 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (64%), sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang (36%)..

2. Usia

Sebagian besar responden berusia ≥ 40 tahun yaitu sebanyak 10 orang (31%). Selanjutnya responden berusia 30–35 tahun sebanyak 9 orang (27%), usia 36–40 tahun sebanyak 8 orang (24%), dan usia ≤ 30 tahun sebanyak 6 orang (18%).

3. Pendidikan Terakhir

4. Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 22 orang (67%). Responden dengan pendidikan Pascasarjana (S2–S3) berjumlah 6 orang (18%), sedangkan Diploma (D3) sebanyak 5 orang (15%).

5. Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden berstatus menikah yaitu sebanyak 26 orang (79%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 7 orang (21%).

6. Lama Masa Kerja

Berdasarkan lama masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 11–15 tahun yaitu sebanyak 9 orang (27%). Selanjutnya masa kerja 5–10 tahun sebanyak 8 orang (24%), masa kerja 16–20 tahun

sebanyak 7 orang (21%), masa kerja ≥ 20 tahun sebanyak 5 orang (16%), dan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 4 orang (12%).

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi di atas nilai kritis sebesar 0.282 ($\alpha = 5\%$, $n = 33$), sebagaimana tercantum dalam Tabel Nilai Kritis Korelasi r Product-Moment pada lampiran. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	Y	0.570	0.282	Valid
Item A2		0.878	0.282	Valid
Item A3		0.853	0.282	Valid
Item A4		0.585	0.282	Valid
Item A5		0.582	0.282	Valid
Item B1	X1	0.757	0.282	Valid
Item B2		0.730	0.282	Valid
Item B3		0.710	0.282	Valid

Item B4		0.700	0.282	Valid
Item B5		0.782	0.282	Valid
Item C1	X2	0.815	0.282	Valid
Item C2		0.816	0.282	Valid
Item C3		0.867	0.282	Valid
Item C4		0.749	0.282	Valid
Item C5		0.412	0.282	Valid
Item D1	X3	0.543	0.282	Valid
Item D2		0.610	0.282	Valid
Item D3		0.469	0.282	Valid
Item D4		0.467	0.282	Valid
Item D5		0.484	0.282	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing item pernyataan yang melebihi nilai kritis r Product Moment sebesar 0.282 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut, serta dapat dijadikan dasar dalam pembahasan dan analisis data selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur

keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kepemimpinan (X1)	0.774	0.60	Reliabel
2.	Iklim Organisasi (X2)	0.741	0.60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (X3)	0.788	0.60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0.688	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai alpha yang lebih besar dari batas minimum 0.60, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai alpha sebesar 0.774, Iklim Organisasi (X2) sebesar 0.741, dan Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0.788. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan dapat disimpulkan bahwa seluruh atribut pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut reliabel.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-

item pertanyaan variabel Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan kepuasan kerja pegawai (Y).

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

No	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalani di pekerjaan ini.	12	36.4	15	45.5	6	18.2	0	0	0	0	4.18
2	Saya merasa puas dengan tingkat kompensasi yang saya terima di tempat kerja ini.	12	36.4	18	54.5	3	9.1	0	0	0	0	4.27
3	Saya merasa ada peluang yang adil untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.	11	33.3	18	54.5	4	12.1	0	0	0	0	4.21
4	Atasan saya memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif.	8	24.2	22	66.7	3	9.1	0	0	0	0	4.15
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan saya di tempat kerja.	13	39.4	18	54.5	2	6.1	0	0	0	0	4.33
Nilai Rerata												4.23

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh berada pada kategori

tinggi, dengan nilai rerata sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani.

Pada pernyataan pertama, yaitu kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sebagian besar responden menyatakan Setuju sebanyak 15 orang (45,5%) dan Sangat Setuju sebanyak 12 orang (36,4%), sedangkan 6 orang (18,2%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,18 menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pernyataan kedua mengenai kepuasan terhadap tingkat kompensasi yang diterima menunjukkan bahwa 18 responden (54,5%) menyatakan Setuju dan 12 responden (36,4%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 3 responden (9,1%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean tertinggi kedua sebesar 4,27 mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa puas terhadap kompensasi yang diterima di tempat kerja.

Pada pernyataan ketiga terkait peluang promosi yang adil, sebanyak 18 responden (54,5%) menyatakan Setuju dan 11 responden (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 4 responden (12,1%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,21 menunjukkan bahwa pegawai menilai sistem promosi di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh sudah cukup adil.

Selanjutnya, pada pernyataan keempat mengenai umpan balik dari atasan, sebagian besar responden menyatakan Setuju, yaitu 22 orang (66,7%), dan 8 orang (24,2%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 3 orang (9,1%)

menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,15 menunjukkan bahwa atasan dinilai telah memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada pegawai.

Pernyataan kelima mengenai kenyamanan bekerja dengan rekan kerja memperoleh nilai mean tertinggi, yaitu 4,33. Sebanyak 18 responden (54,5%) menyatakan Setuju dan 13 responden (39,4%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan hanya 2 responden (6,1%) yang menyatakan Kurang Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antarpegawai terjalin dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Secara keseluruhan, hasil distribusi frekuensi kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, terutama pada aspek hubungan kerja antarpegawai, kompensasi, serta sistem promosi. Kondisi ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan (X_1)

No	Kepemimpinan (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan saya dengan baik.	8	24.2	21	63.6	4	12.1	0	0	0	0	4.12

2	Pemimpin mampu membuat keputusan yang tepat dan adil untuk semua pihak yang terlibat.	12	36.4	15	45.5	6	18.2	0	0	0	0	4.18
3	Pemimpin mendorong saya untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional saya.	8	24.2	19	57.6	6	18.2	0	0	0	0	4.06
4	Pemimpin memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan profesional saya.	10	30.3	16	48.5	7	21.2	0	0	0	0	4.09
5	Pemimpin memberikan solusi yang tepat saat terjadi konflik atau ketegangan dalam tim.	7	21.2	19	57.6	7	21.2	0	0	0	0	4.00
Nilai Rerata												4,09

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh berada pada kategori baik, dengan nilai rerata sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai pimpinan telah menjalankan perannya dengan cukup efektif dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Pada pernyataan pertama, yaitu pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan, mayoritas responden menyatakan Setuju, yaitu 21 orang (63,6%), dan 8 orang (24,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 4 orang (12,1%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,12 menunjukkan bahwa pimpinan dinilai mampu memberikan informasi yang diperlukan oleh pegawai.

Pernyataan kedua mengenai kemampuan pemimpin dalam membuat keputusan yang tepat dan adil menunjukkan bahwa 15 responden (45,5%) menyatakan Setuju dan 12 responden (36,4%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 6 responden (18,2%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,18 mengindikasikan bahwa pimpinan dianggap cukup adil dan tepat dalam pengambilan keputusan.

Pada pernyataan ketiga terkait dorongan pimpinan terhadap pencapaian tujuan pribadi dan profesional pegawai, sebanyak 19 responden (57,6%) menyatakan Setuju dan 8 responden (24,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 6 responden (18,2%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,06 menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan motivasi kepada pegawai untuk berkembang.

Selanjutnya, pada pernyataan keempat mengenai perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan dan pengembangan profesional pegawai, mayoritas responden menyatakan Setuju, yaitu 16 orang (48,5%), dan 10 orang (30,3%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 7 orang (21,2%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,09 menunjukkan bahwa perhatian pimpinan terhadap pegawai dinilai cukup baik.

Pernyataan kelima mengenai kemampuan pimpinan dalam memberikan solusi saat terjadi konflik memperoleh nilai mean sebesar 4,00. Sebanyak 19 responden (57,6%) menyatakan Setuju dan 7 responden (21,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 7 responden (21,2%) menyatakan Kurang Setuju. Hal

ini menunjukkan bahwa pimpinan dinilai cukup mampu menangani konflik dalam tim kerja.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel iklim organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X2)

No	Iklim Organisasi (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Organisasi ini memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan efektif.	7	21.2	14	42.4	12	36.4	0	0	0	0	3.85
2	Informasi di dalam organisasi ini disampaikan dengan terbuka dan transparan.	8	24.2	18	54.5	7	21.2	0	0	0	0	4.03
3	Saya merasa dihargai atas pekerjaan dan hasil yang telah saya capai.	5	15.2	15	45.5	13	39.4	0	0	0	0	3.76
4	Saya merasa didukung oleh tim saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	5	15.2	15	45.5	13	39.4	0	0	0	0	3.76
5	Organisasi ini menyediakan pelatihan yang mendukung pengembangan kemampuan dan kompetensi saya.	7	21.2	16	48.5	10	30.3	0	0	0	0	3.91
	Nilai Rerata											3.86

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, persepsi responden terhadap iklim organisasi di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh berada pada kategori cukup baik, dengan nilai rerata sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang dirasakan pegawai relatif kondusif, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Pada pernyataan pertama mengenai kejelasan dan efektivitas arahan pimpinan, sebanyak 14 responden (42,4%) menyatakan Setuju dan 7 responden (21,2%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 12 responden (36,4%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 3,85 menunjukkan bahwa arahan pimpinan dinilai cukup jelas namun masih memerlukan perbaikan.

Pernyataan kedua terkait keterbukaan dan transparansi informasi organisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan Setuju, yaitu 18 orang (54,5%), dan 8 orang (24,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 7 orang (21,2%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,03 menunjukkan bahwa alur informasi dalam organisasi dinilai cukup terbuka.

Pada pernyataan ketiga mengenai penghargaan terhadap hasil kerja pegawai, sebanyak 15 responden (45,5%) menyatakan Setuju dan 5 responden (15,2%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 13 responden (39,4%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 3,76 menunjukkan bahwa aspek penghargaan masih perlu ditingkatkan.

Pernyataan keempat mengenai dukungan tim kerja memiliki nilai mean sebesar 3,76, dengan 15 responden (45,5%) menyatakan Setuju dan 5 responden (15,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 13 responden (39,4%) menyatakan Kurang

Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan antarpegawai cukup baik, namun belum merata.

Pernyataan kelima terkait ketersediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi memperoleh nilai mean sebesar 3,91. Sebanyak 16 responden (48,5%) menyatakan Setuju dan 7 responden (21,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 10 responden (30,3%) menyatakan Kurang Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah menyediakan pelatihan, meskipun masih perlu ditingkatkan.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel komitmen organisasi (X_3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (X_3)

No	Komitmen Organisasi (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja saat ini.	8	24.2	21	63.6	4	12.1	0	0	0	0	4.12
2	Saya menunjukkan kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya.	13	39.4	16	48.5	4	12.1	0	0	0	0	4.27
3	Saya memiliki penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi tempat saya bekerja.	11	33.3	18	54.5	4	12.1	0	0	0	0	4.21
4	Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi dan tetap mendukung organisasi dalam berbagai kondisi.	8	24.2	20	60.6	5	15.2	0	0	0	0	4.09

5	Saya merasakan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.	5	15.2	21	63.6	7	21.2	0	0	0	0	3.94
Nilai Rerata												4.12

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, tingkat komitmen organisasi pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh berada pada kategori tinggi, dengan nilai rerata sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi.

Pada pernyataan pertama mengenai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mayoritas responden menyatakan Setuju, yaitu 21 orang (63,6%), dan 8 orang (24,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 4 orang (12,1%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,12 menunjukkan adanya keinginan kuat pegawai untuk tetap bekerja di organisasi.

Pernyataan kedua terkait kesediaan berusaha keras demi organisasi memperoleh nilai mean tertinggi, yaitu 4,27. Sebanyak 16 responden (48,5%) menyatakan Setuju dan 13 responden (39,4%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 4 responden (12,1%) menyatakan Kurang Setuju. Hal ini menunjukkan tingkat dedikasi pegawai yang tinggi.

Pada pernyataan ketiga mengenai penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, sebanyak 18 responden (54,5%) menyatakan Setuju dan 11 responden (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 4 responden (12,1%) menyatakan Kurang Setuju. Nilai mean sebesar 4,21 menunjukkan bahwa pegawai memahami dan menerima nilai organisasi.

Pernyataan keempat mengenai loyalitas terhadap organisasi memperoleh nilai mean sebesar 4,09, dengan 20 responden (60,6%) menyatakan Setuju dan 8 responden (24,2%) menyatakan Sangat Setuju, sementara 5 responden (15,2%) menyatakan Kurang Setuju.

Pernyataan kelima terkait kebanggaan menjadi bagian dari organisasi memperoleh nilai mean sebesar 3,94. Sebanyak 21 responden (63,6%) menyatakan Setuju dan 5 responden (15,2%) menyatakan Sangat Setuju, sedangkan 7 responden (21,2%) menyatakan Kurang Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai secara umum merasa bangga menjadi bagian dari Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

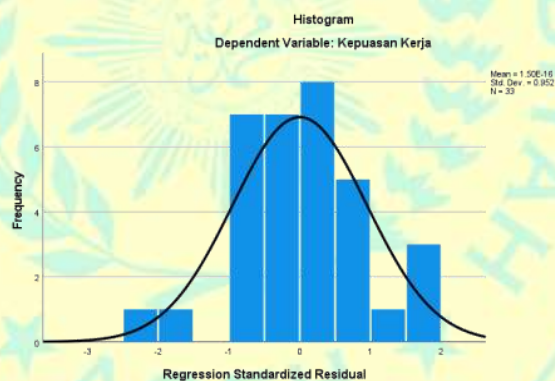
Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.200
Sig.	0.644

Sumber : Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 Uji Normalitas, hasil pengujian normalitas residual menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,644. Dalam uji normalitas, kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Karena nilai signifikansi $0.644 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan karena salah satu asumsi klasik telah terpenuhi dan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat dianggap valid serta dapat dipercaya.

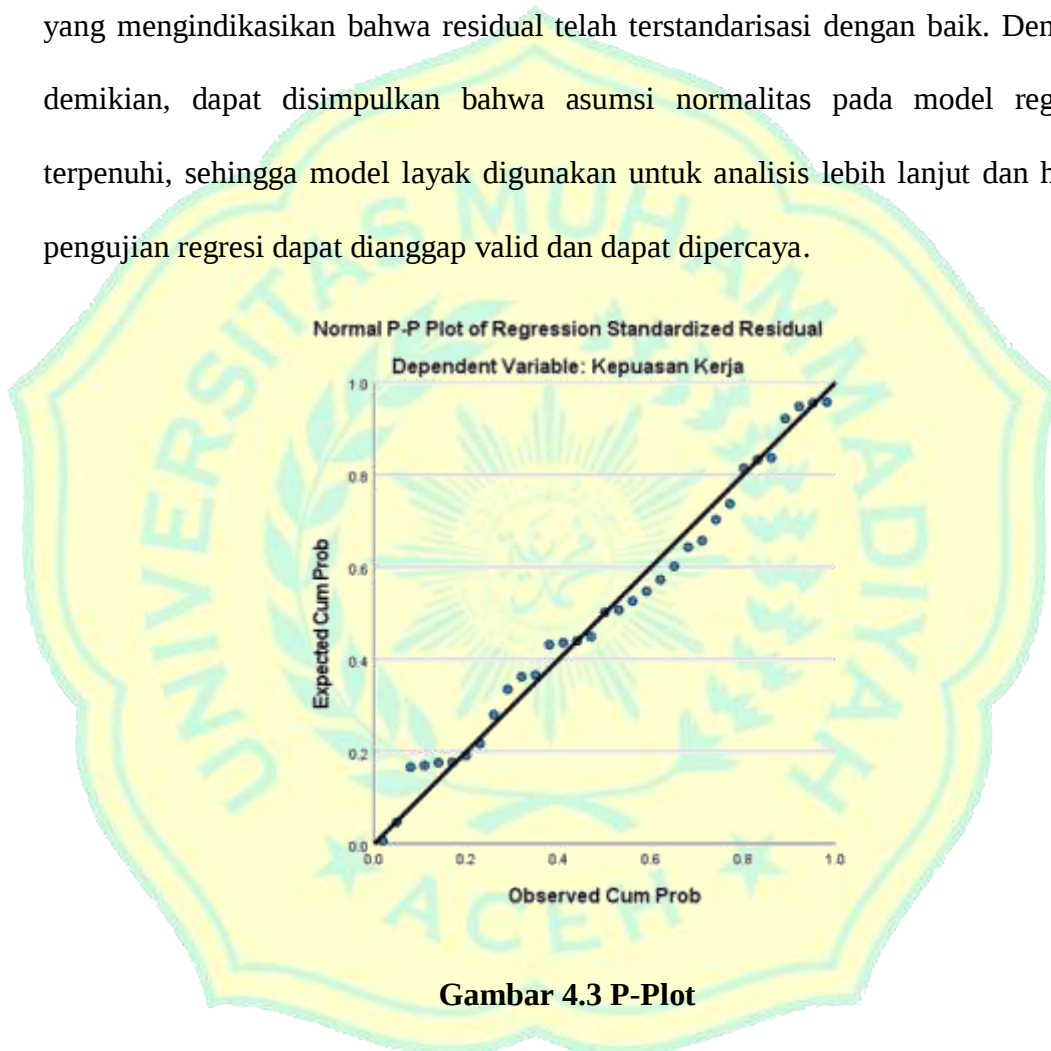


Gambar 4.2 Grafik Histrogram

Gambar 4.2 Berdasarkan grafik Histogram Regression Standardized Residual pada output SPSS untuk variabel dependen Kepuasan Kerja, terlihat bahwa sebaran data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis normal yang ditampilkan. Batang histogram tersebar relatif simetris di sekitar nilai 0, dengan sebagian besar frekuensi

terkonsentrasi di tengah dan semakin sedikit pada bagian kiri dan kanan. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal.

Selain itu, nilai statistik yang tertera menunjukkan Mean = $1.50E-16$ (mendekati 0) dan Std. Dev. = 0,952 (mendekati 1) dengan jumlah sampel $N = 33$, yang mengindikasikan bahwa residual telah terstandarisasi dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dan hasil pengujian regresi dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.



Gambar 4.3 P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.3 Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual untuk variabel dependen Kepuasan Kerja, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Sebagian besar titik berada sangat dekat dengan garis lurus serta tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti atau pola tertentu, baik di bagian awal, tengah, maupun akhir

distribusi. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual aktual (observed cumulative probability) sejalan dengan distribusi normal teoritis (expected cumulative probability).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Kondisi ini menandakan bahwa model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis dan hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid serta dapat dipercaya.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedomam pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance

- Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.971	1.030
Iklim Organisasi (X2)	0.997	1.003
Komitmen Organisasi (X3)	0.969	1.032

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

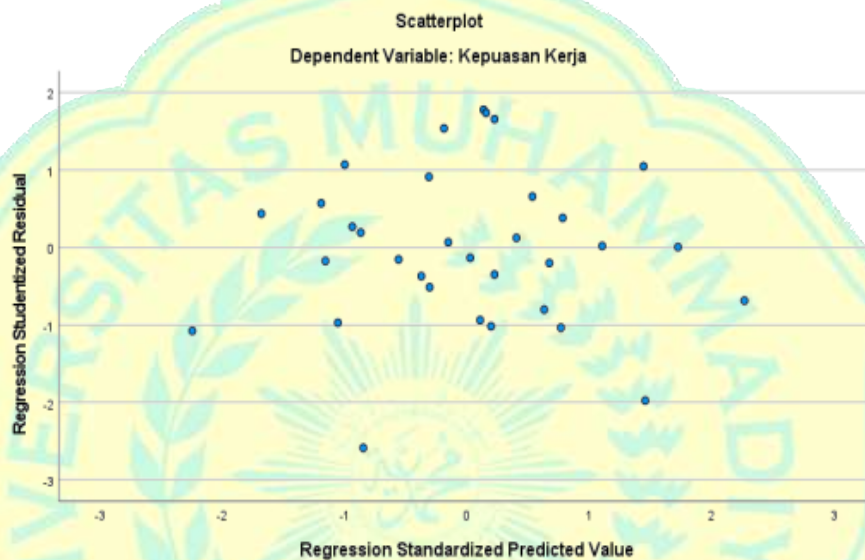
Berdasarkan Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance yang tinggi dan Variance Inflation Factor (VIF) yang rendah. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,971 dengan VIF 1,030, Iklim Organisasi (X2) memiliki tolerance 0,997 dengan VIF 1,003, serta Komitmen Organisasi (X3) memiliki tolerance 0,969 dengan VIF 1,032. Nilai tolerance yang mendekati 1 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel bebas sangat kecil.

Berdasarkan kriteria uji multikolinieritas, model dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Karena seluruh variabel memenuhi kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Artinya, antar variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi, sehingga model regresi layak digunakan dan hasil estimasi koefisien regresi dapat dipercaya.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut

homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27.0 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 Scatterplot Regression Standardized Residual terhadap Regression Standardized Predicted Value untuk variabel dependen Kepuasan Kerja, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu horizontal. Sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang, serta tersebar relatif merata di seluruh area grafik. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada setiap nilai prediksi.

Pola penyebaran yang acak tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam model regresi telah

terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan karena kesalahan (error) memiliki varians yang stabil, sehingga hasil estimasi dan pengujian hipotesis dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Kepemimpinan (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.512	5.706		2.368	0.025
	Kepemimpinan (X1)	0.408	0.132	0.386	3.105	0.004
	Iklim Organisasi (X2)	0.261	0.103	0.310	2.528	0.017
	Komitmen Organisasi (X3)	1.031	0.197	0.652	5.232	0.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 27.0, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.512 + 0.408X_1 + 0.261X_2 + 1.031X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 13,512 dengan tingkat signifikansi 0,025 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kepuasan Kerja tetap memiliki nilai sebesar 13,512. Hal ini menggambarkan adanya tingkat kepuasan kerja dasar yang sudah dimiliki responden meskipun tanpa pengaruh variabel bebas.

2. Koefisien Regresi

- Koefisien regresi (Kepemimpinan X1) Nilai koefisien regresi sebesar 0,408 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kepemimpinan, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,408 satuan. Koefisien bernilai positif, sehingga hubungan yang terjadi adalah searah. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- Nilai Koefisien regresi (Iklim Organisasi X2) Nilai koefisien regresi sebesar 0,261 berarti setiap kenaikan 1 satuan pada Iklim Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,261 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung akan

memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

- Nilai Koefisien regresi (Komitmen Organisasi X3) Nilai koefisien regresi sebesar 1,031 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 1,031 satuan. Koefisien ini merupakan yang terbesar di antara variabel bebas lainnya, sehingga dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

4.6.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	
1	0.751	0.564	0.519	1.523	Korelasi cukup kuat

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.11, diperoleh nilai R sebesar 0,751, yang menunjukkan adanya korelasi positif cukup kuat antara variabel independen yang diteliti (kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi) dengan

variabel dependen, yaitu kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Artinya, lebih dari setengah variasi kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

Sedangkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,519 memperlihatkan bahwa, setelah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, kontribusi ketiga variabel independen terhadap kepuasan kerja tetap signifikan, yaitu sekitar 51,9%, sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,523 menunjukkan tingkat penyebaran data dari garis regresi prediksi, yang relatif kecil, sehingga model regresi cukup baik digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan secara substansial pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
1.	Kepemimpinan (X ₁)	3.105	1.699	0.004
2.	Iklim Organisasi (X ₂)	2.528	1.699	0.017
3.	Komitmen Organisasi (X ₃)	5.232	1.699	0.000

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Tabel 4.12 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh secara parsial, antara lain:

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,105, yang lebih besar dari t-tabel 1,699, serta nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_{0 1} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Variabel Iklim Organisasi (X₂) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,528, yang lebih besar dari t-tabel 1,699, dan nilai signifikansi sebesar 0,017, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_{0 2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Variabel Komitmen Organisasi (X₃) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,232, lebih besar dari t-tabel 1,699, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka, H_{0 3} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh seperti pada tabel berikut ini:

4.13
Analisis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	86.939	3	28.980	12.487	2.930	0.000
	Residual	67.303	29	2.321		2.930	
	Total	154.242	32			2.930	

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,487, sedangkan F-tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 2,930. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,487 > 2,930$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai signifikan

secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil pengujian simultan (F-test), nilai F-hitung sebesar 12,487 lebih besar dari F-tabel 2,930, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan yang efektif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang terbuka, serta memotivasi pegawai. Iklim organisasi yang baik mencerminkan transparansi informasi, dukungan tim, dan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang. Sementara itu, komitmen organisasi memastikan pegawai memiliki loyalitas, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kombinasi ketiga faktor ini berkontribusi signifikan terhadap terciptanya kepuasan kerja pegawai, baik dari segi motivasi, rasa dihargai, maupun kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian simultan (F-test), kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Aulia Rahman dan Muhammad Yusuf (2023) yang menemukan bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi dengan kontribusi pengaruh sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, baik di sektor publik maupun instansi pemerintahan.

Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan temuan Muhamad Guruh, Fitri Sabina, dan Muhammad Abdul Rajak (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (t-test), variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t-hitung 3,105 > t-tabel 1,699 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05, sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh dapat dikategorikan efektif, karena pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan pegawai, serta membangun hubungan

kerja yang berbasis kepercayaan dan empati. Kondisi ini membuat pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang konsisten dalam membimbing, memberikan umpan balik, dan mendorong partisipasi pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian R. Fahmy dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Aulia Rahman dan Muhammad Yusuf (2023) juga menemukan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di sektor publik. Namun, berbeda dengan penelitian Rahmat Saleh dkk. (2023) pada auditor, yang menemukan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat bervariasi tergantung karakteristik pekerjaan dan tingkat profesionalisme.

4.7.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) memiliki nilai t-hitung $2,528 > t\text{-tabel } 1,699$, dengan signifikansi $0,017 < 0,05$, sehingga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Iklim organisasi yang positif mencakup keterbukaan komunikasi, dukungan antarpegawai, penghargaan terhadap hasil kerja, dan penyediaan pelatihan yang memadai. Kondisi ini membuat pegawai merasa nyaman, dihargai, dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif juga

meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, dan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih maksimal. Dengan demikian, iklim organisasi yang baik secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Muhamad Guruh, Fitri Sabina, dan Muhammad Abdul Rajak (2022), yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Aulia Rahman dan Muhammad Yusuf (2023) juga menegaskan pentingnya iklim organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sektor publik, menunjukkan relevansi hasil penelitian ini dengan konteks instansi pemerintahan.

4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai t -hitung $5,232 > t$ -tabel $1,699$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Komitmen pegawai mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Tingginya komitmen ini berdampak positif pada kepuasan kerja, karena pegawai merasa memiliki tujuan yang sejalan dengan organisasi, dihargai atas kontribusinya, serta termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhamad Guruh, Fitri Sabina, dan Muhammad Abdul Rajak (2022) serta Rahmat Saleh dkk. (2023) yang menemukan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian R. Fahmy dkk. (2025) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi mendorong kinerja dan kepuasan pegawai. Hal ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja di Kantor Camat Baiturrahman.

4.8 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh. Pertama, kepemimpinan yang efektif, iklim organisasi yang kondusif, dan komitmen pegawai yang tinggi terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif, membangun suasana kerja yang terbuka dan kolaboratif, serta memelihara komitmen pegawai melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier. Langkah-langkah ini akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Kedua, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal organisasi, sehingga manajemen harus secara sistematis memperhatikan ketiga aspek tersebut. Penguatan kepemimpinan, pengelolaan iklim organisasi yang transparan dan mendukung, serta peningkatan komitmen pegawai dapat menjadi strategi praktis untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas

pegawai. Implikasi ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM, bukan hanya fokus pada salah satu faktor, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
4. Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Secara Simultan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi merupakan faktor utama yang menentukan kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintahan, khususnya di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi pimpinan dan manajemen Kantor Camat Baiturrahman: Disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif, memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, serta memperhatikan pengembangan profesional pegawai. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.
2. Bagi pengelola organisasi: Diperlukan upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, seperti transparansi informasi, dukungan tim, pengakuan terhadap prestasi, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Iklim organisasi yang baik akan mendorong pegawai lebih produktif dan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Bagi pegawai: Diharapkan meningkatkan komitmen terhadap organisasi melalui loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.
4. Bagi penelitian selanjutnya: Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, penghargaan, dan kepuasan finansial, agar dapat memberikan gambaran lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ambiyar, R., & Muharika, A. (2019). Desain penelitian: Pengertian dan aplikasinya dalam studi kasus. *Jurnal Penelitian dan Metodologi*, 12(2), 75-88.
- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi birokrasi dan pelayanan publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmy, R., et al. (2025). The impact of leadership style and organizational commitment on employee job satisfaction: A case study of PT SOS Indonesia. *International Journal of Human Resource Management*, 38(1), 21-35.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(3), 145-157.
- Hardani, A., et al. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasiara, S. (2019). *Dasar-Dasar Statistik untuk Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Hidayati, L., & Kusumawati, E. (2024). Key indicators of organizational climate and their impact on employee engagement and satisfaction. *Journal of Human Resource and Organizational Studies*, 29(3), 134-147.
- Hoang, T. T., Tran, T. P., & Le, V. T. (2023). The impact of organizational commitment on employee performance: The role of leadership and communication. *Journal of Business Research*, 50(1), 112-129.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Komunikasi dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kuo, C., & Chen, W. (2023). Organizational climate indicators and their impact on employee motivation and engagement. *Journal of Organizational Development*, 44(2), 89-102.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nguyen, T. M. (2024). The role of equity theory in employee motivation and satisfaction: A study of public sector employees in Vietnam. *Public Administration Review*, 84(4), 503-518.
- Qamari, A., et al. (2020). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi pada pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(3), 102-118.
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Soromandi. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 56-70.
- Riyono, A., Hartati, S., & Fatdina, R. (2021). Kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 78-91.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sahir, M. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Sosial: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Saifuddin, A., & Sijabat, H. (2022). Kepuasan kerja sebagai indikator efektivitas organisasi di pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 14-28.
- Saleh, R., et al. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Audit*, 32(2), 101-114.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.

Setiawati, R., & Dewi, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di sektor pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 22(1), 45-59.

Stringer, R. (2002). *Workplace democracy: Theory, practice, and prospects*. New York, NY: Routledge.

Sudjana, N. (2017). *Metode Statistika untuk Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono, S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2023). Bandung: Alfabeta.

Sulistiawati, N. (2020). *Analisis Data dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sutanto, S., & Kurniawan, D. (2023). The influence of organizational climate on employee loyalty and performance in government agencies. *Journal of Public Administration*, 56(2), 150-165.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tourish, D. (2022). *Leadership and Communication in Organizations: The Role of Transparency and Trust*. London: Palgrave Macmillan.

Wibowo, A. (2023). *Kepemimpinan dan Motivasi dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAITURRAHMAN KOTA BANDA ACEH”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia:

- ≤ 30 tahun
- 30-35 tahun
- 36-40 tahun
- ≥ 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- SMA
- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2-S3)

4. Status Pernikahan:

- Menikah
- Belum Menikah

5. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun

C. Variable Penelitian:

1. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalani di pekerjaan ini.					
2.	Saya merasa puas dengan tingkat kompensasi yang saya terima di tempat kerja ini.					
3.	Saya merasa ada peluang yang adil untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.					
4.	Atasan saya memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif.					
5.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan saya di tempat kerja.					

2. Kepemimpinan (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan saya dengan baik.					
2.	Pemimpin mampu membuat keputusan yang tepat dan adil untuk semua pihak yang terlibat.					
3.	Pemimpin mendorong saya untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional saya.					
4.	Pemimpin memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan profesional saya.					
5.	Pemimpin memberikan solusi yang tepat saat terjadi konflik atau ketegangan dalam tim.					

3. Iklim Organisasi (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Organisasi ini memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan efektif.					
2.	Informasi di dalam organisasi ini disampaikan dengan terbuka dan transparan.					
3.	Saya merasa dihargai atas pekerjaan dan hasil yang telah saya capai.					
4.	Saya merasa didukung oleh tim saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					
5.	Organisasi ini menyediakan pelatihan yang mendukung pengembangan kemampuan dan kompetensi saya.					

4. Komitmen Organisasi (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja saat ini.					
2.	Saya menunjukkan kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya.					
3.	Saya memiliki penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi tempat saya bekerja.					
4.	Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi dan tetap mendukung organisasi dalam berbagai kondisi.					
5.	Saya merasakan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Responden	Kepuasan Kerja (Y)						Kepemimpinan (X1)						Iklim Organisasi (X2)						Komitmen Organisasi (X3)					
	A1	A2	A3	A4	A5	Σ	B1	B2	B3	B4	B5	Σ	C1	C2	C3	C4	C5	Σ	D1	D2	D3	D4	D5	Σ
1	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	3	3	5	5	3	19
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20	4	5	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	3	21	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	5	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
6	3	5	5	4	4	21	3	3	3	5	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21
7	4	5	5	5	4	23	5	4	4	5	3	21	4	4	3	3	4	18	5	5	4	4	4	22
8	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	5	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
9	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19
10	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	5	17	3	3	3	5	3	17	3	3	5	3	5	19
11	5	5	5	4	5	24	4	5	3	3	4	19	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
12	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	3	21	4	4	3	3	4	18
13	3	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	5	23
14	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	4	21	3	4	3	3	5	18	4	5	4	4	4	21
15	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
16	3	4	4	5	4	20	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22
17	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	4	21
18	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	5	5	4	4	4	22
19	5	3	3	3	5	19	4	5	5	5	3	22	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18
20	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23
21	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	3	20	3	4	3	3	5	18	5	5	4	5	3	22
22	4	3	3	3	3	16	4	4	5	5	4	22	4	3	4	4	3	18	3	3	5	3	5	19
23	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	3	21
24	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	3	21	4	4	3	4	4	19
25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	3	21
26	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23
27	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	5	19	4	4	5	4	5	22
29	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	4	16	4	4	5	5	4	22
30	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	3	21
32	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	3	4	3	3	5	18	4	5	4	5	3	21
33	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20

Lampiran 3. Hasil SPSS Out Put

- Distribusi Frekuensi Variabel Y, X1, X2 dan X3

1. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

		Statistics					Total.Y
		A1	A2	A3	A4	A5	
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.18	4.27	4.21	4.15	4.33	21.15

Frequency Table Y

Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalani di pekerjaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18.2	18.2	18.2
	4	15	45.5	45.5	63.6
	5	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan tingkat kompensasi yang saya terima di tempat kerja ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	18	54.5	54.5	63.6
	5	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya merasa ada peluang yang adil untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	18	54.5	54.5	66.7
	5	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Atasan saya memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	22	66.7	66.7	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan saya di tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	18	54.5	54.5	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Total.Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	2	6.1	6.1	6.1
	18	1	3.0	3.0	9.1
	19	2	6.1	6.1	15.2
	20	8	24.2	24.2	39.4
	21	7	21.2	21.2	60.6
	22	3	9.1	9.1	69.7
	23	4	12.1	12.1	81.8
	24	5	15.2	15.2	97.0
	25	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

2. Kepemimpinan (X1)

Statistics							
		B1	B2	B3	B4	B5	Total.X1
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.12	4.18	4.06	4.09	4.00	20.45

Frequency Table X1

Pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan saya dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	21	63.6	63.6	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0

Total	33	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Pemimpin mampu membuat keputusan yang tepat dan adil
untuk semua pihak yang terlibat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18.2	18.2	18.2
	4	15	45.5	45.5	63.6
	5	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Pemimpin mendorong saya untuk mencapai tujuan pribadi dan
profesional saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18.2	18.2	18.2
	4	19	57.6	57.6	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Pemimpin memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan
profesional saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.2	21.2	21.2
	4	16	48.5	48.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Pemimpin memberikan solusi yang tepat saat terjadi konflik
atau ketegangan dalam tim**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.2	21.2	21.2
	4	19	57.6	57.6	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Total.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	3.0	3.0	3.0
	17	2	6.1	6.1	9.1
	18	3	9.1	9.1	18.2
	19	3	9.1	9.1	27.3

20	7	21.2	21.2	48.5
21	8	24.2	24.2	72.7
22	5	15.2	15.2	87.9
23	2	6.1	6.1	93.9
25	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

3. Iklim Organisasi (X2)

		Statistics					
		C1	C2	C3	C4	C5	Total.X2
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.85	4.03	3.76	3.76	3.91	19.30

Frequency Table X2

Organisasi ini memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	36.4	36.4	36.4
	4	14	42.4	42.4	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Informasi di dalam organisasi ini disampaikan dengan terbuka dan transparan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.2	21.2	21.2
	4	18	54.5	54.5	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya merasa dihargai atas pekerjaan dan hasil yang telah saya capai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	39.4	39.4	39.4
	4	15	45.5	45.5	84.8
	5	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya merasa didukung oleh tim saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	39.4	39.4	39.4
	4	15	45.5	45.5	84.8
	5	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Organisasi ini menyediakan pelatihan yang mendukung pengembangan kemampuan dan kompetensi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	30.3	30.3	30.3
	4	16	48.5	48.5	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Total.X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	4	12.1	12.1	12.1
	16	1	3.0	3.0	15.2
	17	1	3.0	3.0	18.2
	18	6	18.2	18.2	36.4
	19	6	18.2	18.2	54.5
	20	6	18.2	18.2	72.7
	21	5	15.2	15.2	87.9
	23	1	3.0	3.0	90.9
	24	1	3.0	3.0	93.9
	25	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

4. Komitmen Organisasi (X3)

Statistics							
		D1	D2	D3	D4	D5	Total.X3
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.12	4.27	4.21	4.09	3.94	20.64

Frequency Table X3

Saya memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	21	63.6	63.6	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya menunjukkan kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	16	48.5	48.5	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya memiliki penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	18	54.5	54.5	66.7
	5	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi dan tetap mendukung organisasi dalam berbagai kondisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	20	60.6	60.6	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Saya merasakan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.2	21.2	21.2

4	21	63.6	63.6	84.8
5	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Total.X3					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	18	2	6.1	6.1	6.1
	19	6	18.2	18.2	24.2
	20	6	18.2	18.2	42.4
	21	10	30.3	30.3	72.7
	22	6	18.2	18.2	90.9
	23	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0		

- Uji Validitas Variabel Y, X1, X2 dan X3

			Correlations				
			A1	A2	A3	A4	A5
A1	Pearson Correlation		1	.231	.247	-.069	.433*
	Sig. (2-tailed)			.196	.167	.702	.012
	N		33	33	33	33	33
A2	Pearson Correlation		.231	1	.929**	.585**	.335
	Sig. (2-tailed)		.196		.000	.000	.056
	N		33	33	33	33	33
A3	Pearson Correlation		.247	.929**	1	.590**	.215
	Sig. (2-tailed)		.167	.000		.000	.228
	N		33	33	33	33	33
A4	Pearson Correlation		-.069	.585**	.590**	1	.031
	Sig. (2-tailed)		.702	.000	.000		.864
	N		33	33	33	33	33
A5	Pearson Correlation		.433*	.335	.215	.031	1
	Sig. (2-tailed)		.012	.056	.228	.864	
	N		33	33	33	33	33
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation		.570**	.878**	.853**	.585**	.582**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N		33	33	33	33	33

Correlations

		Kepuasan Kerja
A1	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
A2	Pearson Correlation	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
A3	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
A4	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
A5	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	.521**	.535**	.334	.000
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.057	1.000
	N	33	33	33	33	33
B2	Pearson Correlation	.521**	1	.368*	.384*	-.065
	Sig. (2-tailed)	.002		.035	.027	.719
	N	33	33	33	33	33
B3	Pearson Correlation	.535**	.368*	1	.513**	-.215
	Sig. (2-tailed)	.001	.035		.002	.229
	N	33	33	33	33	33
B4	Pearson Correlation	.334	.384*	.513**	1	-.131
	Sig. (2-tailed)	.057	.027	.002		.468
	N	33	33	33	33	33
B5	Pearson Correlation	.000	-.065	-.215	-.131	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	.719	.229	.468	
	N	33	33	33	33	33
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.757**	.730**	.710**	.700**	.782

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.311
N	33	33	33	33	33

Correlations

		Kepemimpinan
B1	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
B2	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
B3	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
B4	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
B5	Pearson Correlation	.182
	Sig. (2-tailed)	.311
	N	33
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5
C1	Pearson Correlation	1	.614**	.806**	.572**	-.026
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.886
	N	33	33	33	33	33
C2	Pearson Correlation	.614**	1	.596**	.403*	.385*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.027
	N	33	33	33	33	33
C3	Pearson Correlation	.806**	.596**	1	.689**	.078
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.668
	N	33	33	33	33	33
C4	Pearson Correlation	.572**	.403*	.689**	1	.078
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.000		.668
	N	33	33	33	33	33
C5	Pearson Correlation	-.026	.385*	.078	.078	1
	Sig. (2-tailed)	.886	.027	.668	.668	
	N	33	33	33	33	33

Iklim Organisasi	Pearson Correlation	.815**	.816**	.867**	.749**	.412*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.017
	N	33	33	33	33	33

Correlations

		Iklim Organisasi
C1	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
C2	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
C3	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
C4	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
C5	Pearson Correlation	.412*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	33
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5
D1	Pearson Correlation	1	.611**	.012	-.030	-.407*
	Sig. (2-tailed)		.000	.947	.868	.019
	N	33	33	33	33	33
D2	Pearson Correlation	.611**	1	-.136	.160	-.339
	Sig. (2-tailed)	.000		.450	.373	.054
	N	33	33	33	33	33
D3	Pearson Correlation	.012	-.136	1	.028	.112
	Sig. (2-tailed)	.947	.450		.878	.533
	N	33	33	33	33	33
D4	Pearson Correlation	-.030	.160	.028	1	-.148
	Sig. (2-tailed)	.868	.373	.878		.412
	N	33	33	33	33	33
D5	Pearson Correlation	-.407*	-.339	.112	-.148	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.054	.533	.412	

	N	33	33	33	33	33
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.543**	.610**	.469**	.467**	.484
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.006	.642
	N	33	33	33	33	33

Correlations

		Komitmen Organisasi
D1	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
D2	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
D3	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33
D4	Pearson Correlation	.467**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33
D5	Pearson Correlation	.084
	Sig. (2-tailed)	.642
	N	33
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

• Uji Reliabel Variabel X1, X2, X3 dan Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 Total.X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 Total.X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

- Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi , Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.519	1.523

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.939	3	28.980	12.487	.000 ^b
	Residual	67.303	29	2.321		
	Total	154.242	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.512	5.706		2.368	.025
	Kepemimpinan	.408	.132	.386	3.105	.004
	Iklim Organisasi	.261	.103	.310	2.528	.017
	Komitmen Organisasi	1.031	.197	.652	5.232	.000

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Kepemimpinan	.971	1.030	
	Iklim Organisasi	.997	1.003	
	Komitmen Organisasi	.969	1.032	

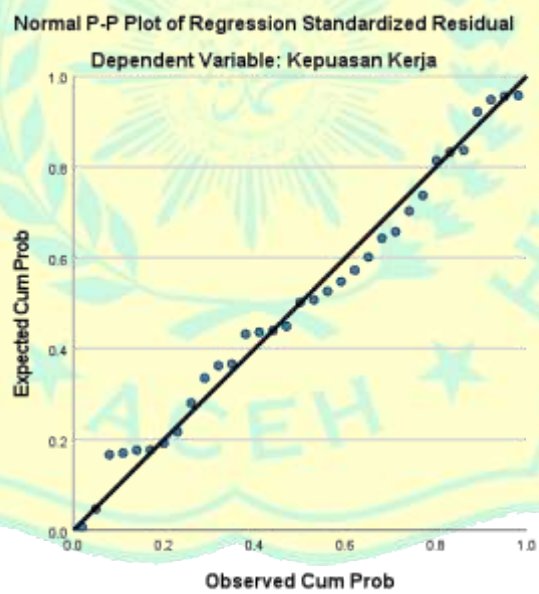
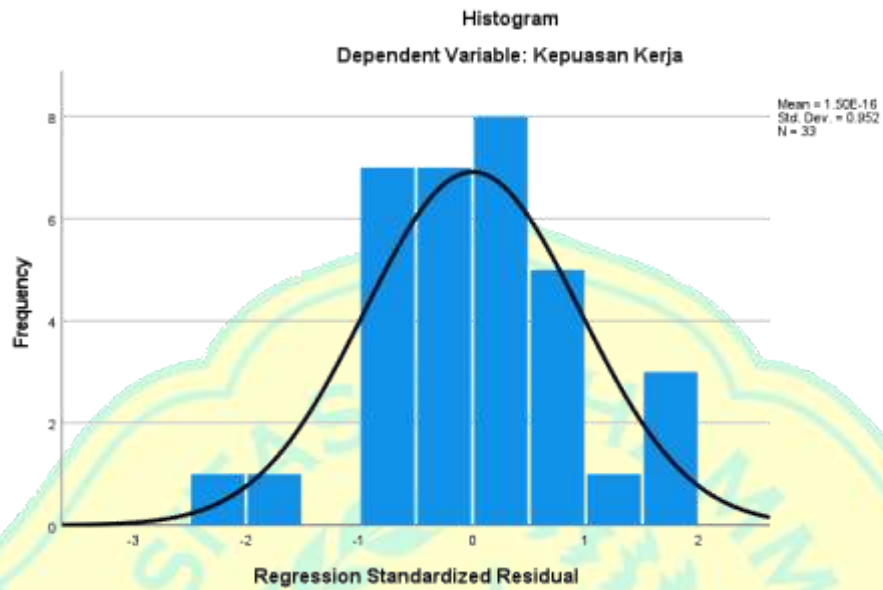
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

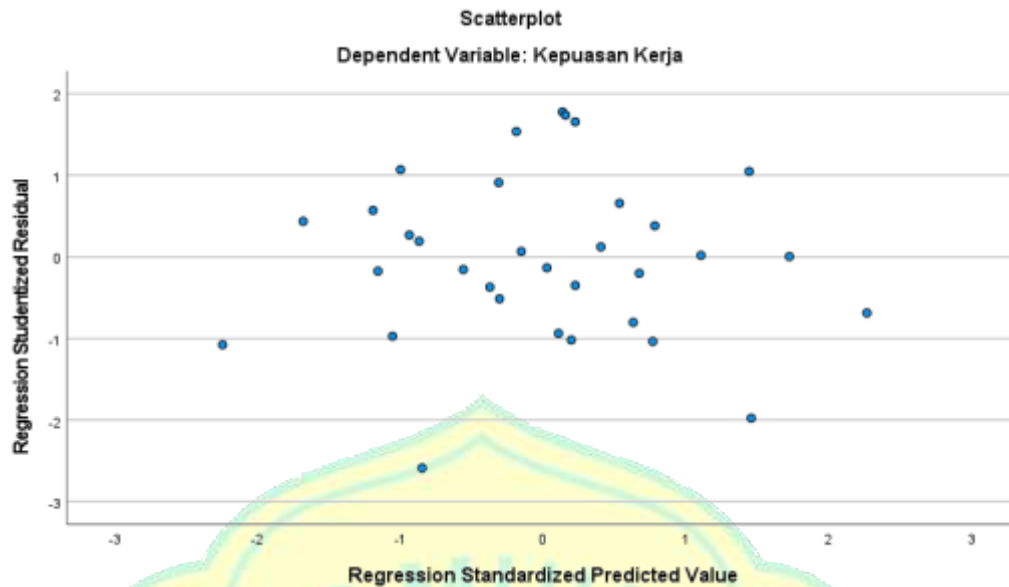
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Iklim Organisasi
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	16.347	.00	.14	.83
	3	.008	21.816	.01	.56	.07
	4	.001	51.732	.98	.30	.10

Collinearity Diagnostics ^a			
Model	Dimension	Variance Proportions	
1	1	.00	
	2	.01	
	3	.22	
	4	.77	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.45025268
Most Extreme Differences	Absolute		.094
	Positive		.062
	Negative		-.094
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.644
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.631
		Upper Bound	.656

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

NILAI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92