

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT NYUATAN KABUPATEN KUTAI BARAT**



Oleh:

DWI SUSANTI
NPM. 22.61201.139

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**

BERITA ACARA PENDADARAN



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.	Anggota
3.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : DWI SUSANTI
NPM : 22.61201.133
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.

Nilai Angka/Huruf : **82,00 / =A=**

Catatan :

1. **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~**
2. **REVISI / ~~TIDAK REVISI~~**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan
Komitmen Organisasi Serta Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat
Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

Nama Mahasiswa : Dwi Susanti

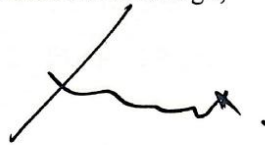
NPM : 22.61201.139

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

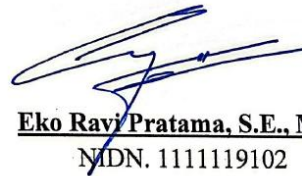
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



Dr. Suyanto, S.E., M.Si
NIDN. 0009087701

Dosen Pembimbing II,



Eko Ravi Pratama, S.E., M.M
NIDN. 1111119102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

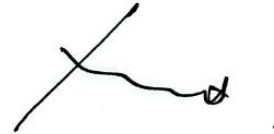
Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji,

1. Dr. Suyanto, S.E., M.Si

1.



2. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M

2.



3. Dr. M. Astri Yulidar Abbas., S.E., M.M

3.



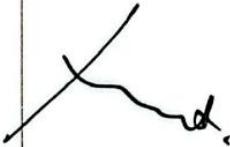

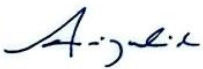
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Dwi Susanti
NPM : 22.61201.139
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No.	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, S.E., M.Si	-	
2.	Eko Ravi Pratama, S.E., MM	-	
3.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas., S.E., MM	1) Tambahkan penjelasan pada pembahasan terkait mengapa variabel komitmen organisasi tidak signifikan dan tidak berpengaruh. 2) Perbaiki waktu pelaksanaan penelitian.	

RIWAYAT HIDUP



Dwi Susanti, lahir di Kampung Intu Lingau pada 12 September 2003, adalah anak kelima dari Bapak Kiling (Alm) dan Ibu Epus (Alm). Peneliti memulai Pendidikan TK pada tahun 2007, berijasah tahun 2009. Melanjutkan Pendidikan dasar tahun 2009 s/d 2011 di SD Negeri 007 Nyuatan, lalu pada tahun 2011 pindah ke SD Negeri 020 Loa Janan s/d 2015, selanjutnya pada tahun 2015 pindah ke SD Negeri 008 Intu Lingau dan berijasah pada tahun 2016. Lalu melanjutkan ke SMP Negeri 2 Nyuatan tahun 2016 s/d 2019. Kemudian melanjutkan ke SMK Surya Mandala pada tahun 2019 s/d 2022, pada tahun 2022 terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Pada bulan Agustus 2025 peneliti melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bukit Raya, Kecamatan Tenggarong Seberang dan pada semester ketujuh peneliti memutuskan memilih konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

MOTTO

“Saat Kamu Merasa Lelah, Ingatlah Mengapa Kamu Memulai”

“Filipi 4:6-7: "Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus".

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga peneliti sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Kiling (Alm) dan Epus (Alm), yang semasa hidupnya telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, perhatian, serta nilai-nilai kehidupan yang menjadi fondasi utama bagi peneliti. Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Suyanto. S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan proposal ini.
4. Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan waktu, arahan, serta masukan berharga dalam penyusunan proposal.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.

8. Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Camat (Tomi Taruna, SP) beserta seluruh pegawai Kantor Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat atas izin, dukungan, serta bantuan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
9. Om tercinta, Om (Beleu), serta ke empat kakak tercinta, Kakak (Deniati, Karni Leni Devi, Demus Elvin, dan Elvi Susanti), yang dengan penuh kasih sayang telah memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tidak pernah putus, perhatian, serta motivasi yang luar biasa selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, doa dan perhatian yang luar biasa selama masa perkuliahan.
11. Sahabat seperjuangan Cynthia Deborah Apping yang telah memberikan semangat, bantuan, diskusi, serta kebersamaan selama masa perkuliahan.
12. Kepada diri sendiri yang selalu mau berusaha dan tidak menyerah dalam menjalani perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 18 November 2025

Peneliti

Dwi Susanti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Dasar Teori	14
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Kinerja Pegawai	21
2.2.3 Motivasi Kerja	24
2.2.4 Budaya Organisasi	26
2.2.5 Komitmen Organisasi	28
2.2.6 Kepuasan Kerja	32
2.3 Kerangka Konseptual	35
2.4 Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Jenis dan Metode Penelitian	38
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.2.1 Waktu Penelitian	39
3.2.2 Tempat Penelitian	39
3.3 Definisi Operasional Variabel	39
3.3.1 Kinerja Pegawai (Y)	39
3.3.2 Motivasi Kerja (X ₁)	39
3.3.3 Budaya Organisasi (X ₂)	40
3.3.4 Komitmen Organisasi (X ₃)	40
3.3.5 Kepuasan Kerja (X ₄)	40
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Metode Analisis	42
3.6.1 Uji Instrumen	42
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	43
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)	45
3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	46
3.7 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Singkat Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat	48
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat	50
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.2 Deskripsi Data	51
4.3 Analisis Data	53

4.3.1 Uji Instrumen	53
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	55
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)	58
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.3.6 Pengujian Hipotesis	59
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat	2
Tabel 1. 2 Nilai SKP Pegawai	3
Tabel 1. 3 Ketersediaan SOP Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat	5
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert	42
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 4. 1 Masa Jabatan Camat Di Kantor Kecamatan Nyuatan	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas dengan kolmogrov-smirnov test	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas	56
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial	58
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan	59
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji t	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2. Pra Penelitian	79
Lampiran 3. Tabulasi Data Responden	80
Lampiran 4. Output SPSS	88
Lampiran 5. F Tabel, t Tabel, R Tabel	93
Lampiran 6. Bukti Sebar Kuesioner	96

ABSTRAK

Dwi Susanti, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, dengan Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 59 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Dari hasil analisis, diketahui bahwa secara simultan motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sementara komitmen organisasi belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja, penguatan budaya organisasi, serta peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi pada era modern memicu perubahan besar dalam manajemen organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Persaingan dalam penyediaan layanan publik yang semakin ketat mengharuskan setiap lembaga untuk menyajikan layanan yang cepat, akurat, dan berkualitas tinggi. Dalam hal ini, kualitas tenaga kerja menjadi elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menjaga performa yang optimal. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategis karena kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap keefisienan operasional, produktivitas, serta kemampuan organisasi untuk mencapai sasaran. SDM yang berkualitas tinggi, memiliki motivasi yang kuat, dan menunjukkan komitmen yang tinggi menjadi aset berharga yang membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya berfungsi sebagai proses administratif, tetapi juga sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi, menciptakan budaya kerja yang positif, serta mengembangkan sistem penghargaan yang mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Fungsi penting SDM dalam menghadapi tantangan organisasi modern menjadikan manajemen SDM sebagai komponen yang harus selalu diperkuat. Organisasi hanya dapat mencapai efektivitas dan daya saing jika memiliki pegawai yang dapat bekerja secara profesional, responsif terhadap perubahan, dan mampu berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan. Saat ini, Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat didukung oleh sumber daya manusia (pegawai) yang berjumlah 59 orang. Jumlah tersebut mencerminkan keseluruhan aparatur yang terlibat dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan layanan publik ditingkat kecamatan. Adapun jumlah pegawai di Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	PNS	22
2.	PPPK	2
3.	PPPK Paruh Waktu	35
	Total	59

Sumber: Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat; 2026

Kinerja pegawai menjadi salah satu elemen yang sangat penting dalam kesuksesan layanan publik, termasuk di organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Kualitas pekerjaan, ketepatan dalam waktu, efektivitas, dan dedikasi pegawai merupakan elemen kunci dalam menciptakan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan Bapak Yudi Suciadi, Sekretaris Camat Nyuatan, diketahui bahwa kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir secara umum dinilai cukup baik. Hal ini tercermin dari capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang terealisasi sekitar 90%-92%. Selain itu, penerapan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PATEN) pada tahun 2025 telah meningkatkan aksesibilitas layanan tanpa adanya keluhan signifikan dari masyarakat. Data SKP tiga tahun terakhir menunjukkan adanya perbedaan capaian kinerja antar jabatan dimana Camat dan Sekretaris Camat telah mencapai kategori "Sangat Baik", sementara mayoritas pegawai lainnya masih tertahan di kategori "Baik". Perbedaan kategori ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kinerja organisasi tergolong baik, pemerataan kualitas kinerja antar pegawai belum sepenuhnya optimal. Dengan kata lain, capaian kinerja yang tinggi secara angka belum tentu mencerminkan keselarasan dan konsistensi kinerja di seluruh unit kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara capaian kinerja secara administratif dengan pemerataan kualitas kinerja pegawai. Apabila perbedaan ini tidak dianalisis lebih lanjut, maka potensi peningkatan kinerja secara menyeluruh dapat terhambat. Adapun data kinerja pegawai Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Nilai SKP Pegawai

No.	Nama	Jabatan	Nilai SKP			Nilai Perilaku Kerja	Nilai Kinerja Akhir
			Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025		
1.	Tomi Taruna, SP	Camat	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
2.	Yudi Suciadi, SE	Sekretaris Camat	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
3.	Dinas, S.Pd	Kasi Pemerintahan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
4.	Lusius Karyudiq, S.Pd	Kasi Pendidikan dan Kesehatan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
5.	Sri Handayani Nion, SE	Kasi Trantibun	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
6.	Paulina Reti, SE	Kasi PEMP	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
7.	Supaminus	Plt. Kasi Pehum	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
8.	Kristina, S.Kom	Kasubag Umum	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
9.	Jekson Effendi	Pj. Kasubag Program	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
10.	Herman S., S.AP	Penelaah Teknis Kebijakan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
11.	Studian Sabat	Pengadministrasi Umum	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
12.	Jlppora	Pengadministrasi Umum	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
13.	Usin	Pengadministrasi Perkantoran	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
14.	Otto Kelfianus Nangkih, S.I.Kom	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
15.	Sandi J., S.Sos	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
16.	Dimas Stephen Damiyono, S.I.P	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
17.	Lidia Manopo	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
18.	Semani	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
19.	Bomantara	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
20.	Karlina	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
21.	Janius	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
22.	Aida Suryani	Staf	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat; 2026

Motivasi kerja adalah elemen baik dari dalam maupun luar yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan serius. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan disiplin saat bekerja. Sebaliknya, jika motivasi rendah, hal ini akan berdampak negatif terhadap produktivitas serta kualitas pelayanan. Dalam lingkungan organisasi pemerintah, motivasi kerja sangat krusial karena pegawai diharapkan untuk memberikan pelayanan publik yang profesional. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan Bapak Yudi Suciadi, Sekretaris Camat Nyuatan, diketahui bahwa sistem tunjangan kinerja di Kantor Camat Nyuatan saat ini sepenuhnya didasarkan pada eselon jabatan, bukan pada capaian prestasi individu. Hingga saat ini, organisasi belum mengimplementasikan sistem penghargaan (*reward*) berbasis prestasi, seperti pemberian piagam penghargaan atau penetapan pegawai teladan. Gejala rendahnya motivasi kerja ekstrinsik terlihat dari kecenderungan pegawai yang hanya mengejar pemenuhan target standar tanpa adanya dorongan untuk melampaui ekspektasi. Ketiadaan skema penghargaan ini berpotensi menyebabkan kualitas kerja pegawai berhenti berkembang atau jalan di tempat (*stagnasi kinerja*), di mana pegawai bekerja sebatas memenuhi kewajiban

administratif (*compliance oriented*). Akibatnya, upaya peningkatan kinerja yang maksimal dan berkelanjutan masih sulit dicapai.

Budaya organisasi merupakan faktor lain yang memengaruhi tingkah laku dan kinerja para pegawai. Budaya yang kuat dapat terlihat dari nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan kerja yang diterima dan diterapkan bersama dalam setiap kegiatan organisasi. Budaya organisasi yang positif bisa menciptakan suasana kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta lingkungan yang mendorong pencapaian tujuan. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat mengakibatkan kurangnya koordinasi, rendahnya rasa kepemilikan, dan menurunnya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian bersama Bapak Yudi Suciadi, Sekretaris Camat Nyuatan, ditemukan fenomena menarik di mana budaya organisasi yang sangat harmonis dan kekeluargaan justru menciptakan kesenjangan (*gap*) terhadap kedisiplinan formal. Di satu sisi, lingkungan kerja yang penuh toleransi membuat pegawai merasa nyaman, namun di sisi lain, hal ini memicu penyimpangan jam kerja yang nyata. Fakta di lapangan menunjukkan adanya kecenderungan sebagian pegawai datang terlambat, pulang lebih awal, serta tidak berada di tempat pada jam kerja. Situasi ini diperkuat oleh adanya budaya pembiaran, dimana rasa sungkan antarpegawai untuk saling menegur pelanggaran disiplin dianggap sebagai bentuk menjaga harmoni sosial, padahal kondisi tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip profesionalisme dan aturan birokrasi yang berlaku. Kondisi tersebut secara langsung memperlemah kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan di Kantor Camat Nyuatan. Rendahnya disiplin waktu mengakibatkan penumpukan pekerjaan administratif dan lambatnya respon terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga target organisasi sulit tercapai secara maksimal. Ketika budaya kekeluargaan mengalahkan profesionalisme, motivasi pegawai untuk berprestasi cenderung menurun karena tidak adanya standar pengawasan yang ketat. Hal ini membuktikan bahwa tanpa dukungan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tegas dan budaya disiplin yang kuat, kinerja individu akan terus merosot, yang pada akhirnya menghambat efektivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan publik. Adapun SOP yang tersedia dan yang belum

tersedia di Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 3 Ketersediaan SOP Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

No.	Jenis SOP	Ketersediaan SOP
1.	SOP Pelayanan Publik	Ada
2.	SOP Administrasi Pemerintahan (SOP AP)	Ada
3.	SOP Pola Komunikasi	Tidak Ada
4.	SOP Inovasi/Kreativitas	Tidak Ada

Sumber: Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat; 2026

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasakan keterikatan, loyalitas, dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari suatu organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi akan berusaha memberikan kontribusi terbaik, memprioritaskan kepentingan organisasi, serta mempertahankan kualitas kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat mengakibatkan berkurangnya partisipasi, meningkatnya ketidakhadiran, dan menurunnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian bersama Bapak Yudi Suciadi, Sekretaris Camat Nyuatan menyatakan bahwa pegawai di Kantor Camat Nyuatan relatif stabil dan jarang terjadi konflik internal. Mutasi pegawai yang terjadi bersifat internal dan bertujuan untuk memperluas wawasan kerja. Masalah utama di Kantor Camat Nyuatan adalah adanya kesenjangan antara kehadiran pegawai dan kesungguhan mereka dalam bekerja, meskipun kantor terlihat tenang dan pegawainya jarang keluar-masuk, mereka bertahan bukan karena cinta atau bangga pada pekerjaannya, melainkan murni karena butuh gaji dan sulit mencari kerja di tempat lain. Kondisi ini sangat berpengaruh pada kinerja, karena pegawai yang bekerja hanya demi menyambung hidup cenderung bekerja seadanya atau sekadar gugur kewajiban tanpa ada keinginan untuk berinovasi atau memberikan pelayanan yang luar biasa. Akibatnya, kinerja organisasi sulit meningkat secara maksimal karena para pegawainya tidak memiliki ikatan batin yang kuat untuk memajukan instansi tersebut.

Kepuasan kerja adalah perasaan baik dan buruk yang dialami oleh pegawai terkait dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai

faktor, termasuk gaji, promosi, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, sampai dengan fasilitas yang tersedia. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka umumnya akan memiliki kinerja yang lebih baik, lebih patuh, dan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Tetapi, ketika tingkat kepuasan kerja rendah, pegawai cenderung kurang termotivasi dan kinerjanya bisa menurun. Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian bersama Bapak Yudi Suciadi, Sekretaris Camat Nyuatan, diketahui bahwa pegawai Kantor Camat Nyuatan telah menerima hak-hak dasar seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, uang makan, serta fasilitas BPJS. Selain itu, peluang pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis (BIMTEK) juga diberikan, meski sangat bergantung pada ketersediaan anggaran. Namun, keterbatasan anggaran kecamatan yang cenderung menurun menyebabkan belum optimalnya pemberian penghargaan (*reward*), kejelasan jalur pengembangan karier, serta penyediaan fasilitas pendukung kerja yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pemenuhan kebutuhan dasar dengan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan pegawai. Kesenjangan tersebut secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, yang dalam konteks ini kepuasan kerja bukan sekadar rasa senang, melainkan sikap emosional (perasaan) pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan yang terganggu di Kantor Camat Nyuatan bersifat kepuasan ekstrinsik (terkait fasilitas dan penghargaan dari luar) dan kepuasan pertumbuhan (terkait pengembangan karier). Ketika pegawai merasa kontribusinya kurang dihargai secara formal atau merasa stagnan karena minimnya fasilitas dan promosi, maka tingkat keterikatan (*engagement*) mereka terhadap organisasi akan menurun. Ketidakpuasan akibat keterbatasan fasilitas dan penghargaan di Kantor Camat Nyuatan berpotensi menurunkan motivasi intrinsik pegawai. Hal ini menyebabkan penurunan kualitas pelayanan publik, berkurangnya inisiatif dalam bekerja, serta rendahnya tanggung jawab terhadap pencapaian target organisasi. Dalam jangka panjang, jika kebutuhan akan penghargaan dan pengembangan karier ini tidak segera dimitigasi, maka penurunan kinerja pegawai akan menjadi hambatan serius bagi efektivitas birokrasi di tingkat kecamatan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Dan Komitmen Organisasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta mengetahui sejauh mana motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang di jelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka peneliti memberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, tidak mencakup pegawai camat di wilayah lain.
2. Variabel bebas (independen) yang diteliti terbatas pada motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan kepuasan kerja (X_4).
3. Variabel terikat (dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

4. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Studi ini diharapkan bisa memperluas pemahaman dalam ranah ilmu pengetahuan terutama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai dampak motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap performa pegawai. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan serta landasan untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel dan subjek yang serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Camat Nyuatan

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pemimpin dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja,

instansi dapat merancang strategi untuk meningkatkan motivasi, menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, memperkuat komitmen pegawai, serta meningkatkan kepuasan kerja.

b. Bagi Pegawai Kantor Camat Nyuatan

Penelitian ini dapat memberikan pandangan tentang pentingnya motivasi, komitmen, budaya organisasi, serta kepuasan kerja dalam mendorong peningkatan kinerja. Diharapkan pegawai akan lebih menyadari elemen-elemen yang dapat meningkatkan produktivitas dan mutu kerja mereka.

c. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Barat

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tambahan dalam menilai kinerja aparat pada tingkat kecamatan serta menjadi fondasi dalam merancang program pengembangan dan pembinaan SDM di lingkungan pemerintahan daerah.

3. Manfaat Akademis atau Bagi Peneliti

Studi ini dapat memperkaya wawasan, pengalaman, serta kemampuan peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia lewat penelitian ilmiah. Selain itu, penelitian ini juga menjadi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini menggunakan sistematika yang telah sesuai dengan pedoman penelitian yang dibuat oleh Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I memuat tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakan penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Dalam Bab II memuat penelitian terdahulu, dasar teori, kerangka konseptual dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III memuat tentang jenis dan metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV memuat gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V memuat kesimpulan dan saran penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan cara dari peneliti untuk mencari dan mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan, dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya, serta digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis pada penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini peneliti menampilkan beberapa penelitian terdahulu yang terdiri dari:

- 1) Pengaruh Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan (Puja Sahputri RY, Bahktiar, & Ilham Sonata, 2025)
 - a. Persamaan: Memiliki variabel yang sama yaitu motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.
 - b. Perbedaan: Tidak memiliki variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Indikator pada variabel motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai berbeda. Objek penelitian berbeda.
 - c. Metode analisis: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T, Uji F).
 - d. Hasil: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan. Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- 2) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara (Yanda Giovani, 2023)

- a. Persamaan: Memiliki variabel yang sama yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Perbedaan: Tidak memiliki variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Indikator pada variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai berbeda. Objek penelitian berbeda.
 - c. Metode analisis: Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F).
 - d. Hasil: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sei Baman.
- 3) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang (Rosnawati & Dewi Sartika, 2025)
- a. Persamaan: Memiliki variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
 - b. Perbedaan: Tidak memiliki variabel motivasi kerja dan budaya organisasi. Indikator pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai berbeda. Objek penelitian berbeda.
 - c. Metode analisis: Uji Validitas & Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Determinasi, dan Uji Hipotesis.
 - d. Hasil: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang. Komitmen

Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang.

- 4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali (Haeruddin Tobigo, 2019)
 - a. Persamaan: Memiliki variabel yang sama yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
 - b. Perbedaan: Tidak memiliki variabel motivasi kerja dan budaya organisasi. Indikator pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai berbeda. Objek penelitian berbeda.
 - c. Metode analisis: Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), dan Uji Regresi Linier Berganda.
 - d. Hasil: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.
- 5) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar (Muddassir, Ahmad Firman, & Sudirman Dandu, 2023)
 - a. Persamaan: Memiliki variabel yang sama yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Perbedaan: Tidak memiliki variabel komitmen organisasi. Indikator pada budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai berbeda. Objek penelitian berbeda.
 - c. Metode analisis: Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

- d. Hasil: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu. Dan seluruh Variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Fachrurazi et al. (2021), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (hal. 14-15). Menurut Suwanto dan Prisa dalam Supriadi et al. (2022), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian” (hal. 3).

Menurut Mutiara S. Panggabean dalam Rusby (2017), “MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (hal.3).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang ilmu serta seni yang menitikberatkan pada pengelolaan karyawan dengan cara yang terstruktur dan terfokus melalui berbagai fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengawasan. Sasaran utamanya adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi yang

optimal dan produktif demi mencapai tujuan organisasi, kesejahteraan para karyawan, dan juga kepentingan masyarakat secara umum.

2) Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*)

Penelitian ini menggunakan Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) sebagai dasar teori utama (*grand theory*) karena teori ini menjelaskan bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi, lingkungan kerja, serta faktor internal seperti motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks organisasi sektor publik, seperti kantor kecamatan, perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Teori ini berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan organisasi modern untuk memahami dan mengelola sumber daya manusianya. Robbins & Judge (2024) mendefinisikan teori perilaku organisasi sebagai “*A field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization’s effectiveness*” artinya “Sebuah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi” (hal. 43).

Teori ini membagi analisis perilaku dalam organisasi ke dalam tiga tingkat utama, yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi. Pada tingkat individu, fokus utamanya meliputi variabel seperti persepsi, kepribadian, motivasi, dan kemampuan. Pada tingkat kelompok, aspek yang dikaji mencakup struktur tim, kepemimpinan, komunikasi, dan konflik. Sementara itu, pada tingkat organisasi, perhatian difokuskan pada struktur organisasi, budaya, sistem pengendalian, serta kebijakan manajerial. Dengan pendekatan ini, teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa perilaku pegawai dalam suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh

faktor pribadi, tetapi juga oleh sistem yang diterapkan organisasi, budaya kerja yang dibentuk, serta interaksi antara pimpinan dan rekan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2024):

Teori perilaku organisasi menekankan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, sikap kerja, serta nilai dan sistem organisasi yang membentuk perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, teori ini digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja dan kinerja pegawai dalam berbagai jenis organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Ruang lingkup teori perilaku organisasi mencakup beberapa aspek utama yaitu faktor individu, faktor organisasi, sikap kerja dan outcome perilaku.

Organizational Behavior (OB) adalah kerangka kerja komprehensif yang dirumuskan untuk menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan perilaku manusia dalam lingkungan kerja, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Model OB berfungsi sebagai kerangka kerja sistematis yang memposisikan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*key outcome*) yang dipengaruhi oleh serangkaian faktor input dari berbagai tingkatan.

Keterkaitan antara teori ini dengan variabel dalam penelitian sangat relevan. Menurut Robbins & Judge (2024) Faktor individu dalam teori organisasi adalah motivasi kerja (X_1) yang didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja, jadi motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, tekun dan bertanggung jawab sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hal. 237). Faktor organisasi dalam teori ini mencakup budaya organisasi (X_2) yaitu sistem makan bersama, nilai dan norma yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman perilaku kerja pegawai, jadi budaya organisasi membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja pegawai yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kinerja pegawai (hal. 549).

Selain itu, teori perilaku organisasi juga membahas sikap kerja pegawai yang tercermin dalam komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi (X_3) yang menunjukkan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, sedangkan kepuasan kerja (X_4) merupakan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan sikap dan perilaku kerja, pegawai yang memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja positif dan kinerja yang lebih baik (hal. 119). Outcome dari interaksi faktor individu, faktor organisasi dan sikap kerja tersebut adalah kinerja pegawai (Y), yang dipahami sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (hal. 61).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa teori perilaku organisasi merupakan landasan utama menjelaskan bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor individu, organisasi dan sikap kerja memengaruhi kinerja pegawai. Karena seluruh variabel penelitian saling berhubungan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

3) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Setiono & Sustiyatik (2020), terdapat lima macam fungsi utama MSDM yaitu:

- a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu: Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.
- b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu: Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan, Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

- c. Penilaian kinerja. Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu: Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja, Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.
- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu: Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan; Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas; dan Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.
- e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja. Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu: Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja; dan Melakukan tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana

keluhan pekerja disampaikan. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

4) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Rosita et al. (2024), mengatakan ada empat tujuan utama manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Kemasyarakatan atau Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, sambil meminimalkan dampak negatif dari tututan tersebut terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional departemen sumber daya manusia adalah mencapai sasaran atau target formal organisasi yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Beberapa cara Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasionalnya, yaitu:

- a) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif sambil mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
- c) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- d) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja

yang sama, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap hak karyawan.

- e) Membantu organisasi mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang temotivasi dan terlihat dengan baik.
- g) Mengkomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
- h) Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial.
- i) Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

c. Tujuan Fungsional

Bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan dan pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan mempertahankan dan memotivasi karyawan terbaik.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok maka karyawan mungkin memilih untuk menarik diri dari perusahaan atau organisasi. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Untuk memastikan bahwa setiap tujuan perusahaan atau organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka tujuan perusahaan atau organisasi harus diterima oleh karyawan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi mereka yang pada gilirannya akan meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi.

2.2.2 Kinerja Pegawai

1) Definisi Kinerja Pegawai

Fattah dalam Nurdin et al. (2023), “Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah keluaran (*output*) dari pekerjaan yang ditugaskan pada suatu organisasi atau lembaga” (hal. 53-18). Menurut Sedarmayanti dalam Silaen et al. (2021), “Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan” (hal. 3).

Menurut Hasibuan dalam Ratnasari et al. (2020), “Bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (hal. 19). Menurut Wibowo dalam Silaen et al. (2021), “Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya” (hal. 3).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang mencerminkan tingkat pencapaian, kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta bukti nyata dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

2) Penilaian Kinerja Pegawai

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja pegawai adalah seperti yang diuraikan oleh Ghorda dalam Suwindia & Wati (2021), sebagai berikut:

- a. Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Inovasi terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.
- c. Kreatifitas pegawai, yaitu merupakan sikap dan perilaku pegawai di dalam menggunakan kemampuan berfikir yang rasional ke arah mencari berbagai alternatif di dalam memecahkan berbagai masalah.
- d. Motivasi pegawai, dititik beratkan terhadap keinginan kerja baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam uraian pekerjaan.

- e. Kerjasama, dititik beratkan pada kesediaan untuk bekerjasama dengan para pegawai yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memotivasi pegawai lain untuk bekerjasama.
 - f. Kedisiplinan, dititik beratkan pada penilaian terhadap ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, kebijaksanaan kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh perusahaan serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan.
 - g. Kepemimpinan, dititik beratkan pada penilaian terhadap kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan tugas dan tanggung jawab disamping mampu membimbing dan menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan secara ikhlas.
- 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Khaeruman et al. (2021), Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman (2021:9) Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja

harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

4) Indikator Kinerja Pegawai

Mondy, Noe, Premeaux dalam Hendra (2018), menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan:

- a. Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas Pekerjaan (*quality of work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas- tugas yang ada didalam organisasi.
- c. Kemandirian (*dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*initiative*) Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibelitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*adability*) Kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi- kondisi.
- f. Kerjasama (*cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif bersama orang lain, baik dalam tim maupun antar bagian dalam organisasi. Selain itu, kerjasama juga mencerminkan sikap saling membantu, toleransi, dan komitmen dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja.

2.2.3 Motivasi Kerja

1) Definisi Motivasi Kerja

Menurut Krisnandi et al. (2019), “Motivasi kerja ialah suatu situasi yang mempengaruhi pembentukan, pengarahannya dan pemeliharaan terhadap perilaku terkait lingkungan kerja” (hal. 155). Menurut Shani dan Lau dalam Lusiwati (2022), “Bahwa motivasi kerja (*work motivation*) adalah suatu rangkaian tenaga energik yang berasal dari keduanya, baik yang dikerjakan dari dalam atau dari luar manusia secara individu” (hal. 49).

Menurut Ernest L. McCormick dalam Soelistya et al. (2021), “Mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja” (hal. 248).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja. Motivasi ini berperan penting dalam menentukan semangat, sikap, dan kinerja seseorang di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun pribadi.

2) Macam-Macam Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam motivasi kerja Menurut Gitosudarmo dan Mulyono dalam Soelistya et al. (2021), yaitu:

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b. Motivasi nonfinansial, yaitu bentuk dorongan yang diberikan kepada pegawai yang tidak berwujud materi atau uang. Bentuk motivasi ini dapat berupa pujian atas hasil kerja, penghargaan, pengakuan dari atasan maupun rekan. Motivasi nonfinansial juga mencakup pemberian

kesempatan untuk berkembang, seperti pelatihan, promosi jabatan, serta kepercayaan dalam mengemban tanggung jawab yang lebih besar

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Agustini (2019), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Faktor di dalam diri individu (intern) yaitu: Usia (Kematangan pribadi), Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, Kebutuhan, Kelelahan dan kebosanan dan Kepuasan kerja.
- b. Faktor di luar diri individu (ekstern) yaitu: Lingkungan kerja yang menyenangkan, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya penghargaan atas prestasi, Status dan tanggungjawab, Peraturan yang berlaku, Budaya organisasi.

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam Mubarak et al. (2022), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2.4 Budaya Organisasi

1) Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robert G. Owen dalam Umam (2023), “Budaya organisasi didefinisikan sebagai filosofi bersama, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang merajut terhadap kelompok secara bersama-sama” (hal. 57). Menurut Robbins dalam Supriyatno (2018), “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu” (hal. 21).

Gibson dalam Tewal et al. (2017), “Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi” (hal. 19). Menurut Arianty dalam Sahir et al. (2021), “Menyatakan budaya organisasi merupakan cara hidup organisasi yang memuat pedoman, nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dan dilakukan oleh semua komponen dalam organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan” (hal. 65).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan cara berpikir yang dianut dan dijalankan bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini membentuk persepsi, sikap, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja, sehingga menciptakan

keseragaman, identitas, serta arah bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Macam-Macam Budaya Organisasi

Budaya organisasi ditinjau dari tingkat pemilikan nilai-nilai dapat dibedakan menjadi dua, Menurut Luthans, Robbins & Judge dalam Tewel et al. (2017), yaitu:

- a. Budaya dominan (*Dominant Culture*) adalah seperangkat nilai inti yang dimiliki oleh sebagian besar anggota organisasi.
- b. Subkultur (*Subculture*) adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh minoritas, biasanya merupakan minoritas kecil, dari anggota organisasi. Subkultur biasanya merupakan hasil dari masalah atau pengalaman yang dimiliki oleh anggota departemen atau unit.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi Menurut Wahyuddin et al., dalam Alasyari et al. (2023), yaitu:

- a. Keteraturan perilaku yang diamati (*Observed behavioral regularities*) yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. Norma (*Norms*) yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. Nilai-nilai dominan (*Dominant values*) yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. Filsafat (*Philosophy*) yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

- e. Aturan (*Rules*) yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
 - f. Iklim organisasi (*Organization climate*) merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.
- 4) Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Victor dalam Soelistya et al. (2022), adalah sebagai berikut:

- a. Inisiatif Perseorangan (*Individual Initiative*) yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. Toleransi Terhadap Resiko (*Risk Tolerance*) yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. Pengawasan (*Control*) yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- d. Dukungan Manajemen (*Management Support*) yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. Pola Komunikasi (*Communication Pattern*) yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.2.5 Komitmen Organisasi

1) Definisi Komitmen Organisasi

Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif (2017), "Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut" (hal. 25).

Menurut Luthans dalam Lubis & Jaya (2019), “Mengemukakan bahwa komitmen organisasi juga sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi” (hal. 7).

Suryani dan Budiono dalam Jufrizen (2021), “Berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi” (hal. 18).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap dan keadaan psikologis di mana karyawan memiliki rasa loyalitas, keterikatan, dan kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima nilai serta tujuan organisasi, dan berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki dedikasi dan kesetiaan terhadap organisasinya.

2) Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Sopiha dalam Jufrizen (2021:21), mengemukakan adanya tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang

diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah dalam Jufrizen (2021:20), komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Sopiah dalam Jufrizen (2021:20) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dll.
- b. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

4) Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut Amstrong dalam Widiana (2015), yang dijabarkan menjadi 6, meliputi:

- a. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi.

Indikator ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Perasaan menjadi bagian dari organisasi akan mendorong pegawai untuk lebih peduli terhadap keberlangsungan, kemajuan, dan nama baik organisasi. Semakin kuat rasa keterikatan tersebut, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.

b. Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan.

Indikator ini menggambarkan adanya semangat, minat, dan antusiasme pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki ketertarikan terhadap pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal. Hal ini mencerminkan adanya keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi.

c. Adanya keyakinan terhadap manajemen.

Indikator ini menunjukkan adanya kepercayaan pegawai terhadap pimpinan atau manajemen dalam mengelola organisasi. Keyakinan tersebut dapat terlihat dari kepercayaan pegawai bahwa kebijakan, keputusan, dan arahan yang diberikan oleh manajemen bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara baik. Semakin tinggi kepercayaan pegawai terhadap manajemen, maka semakin besar pula komitmennya terhadap organisasi.

d. Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi.

Indikator ini mencerminkan bahwa pegawai menerima nilai-nilai, tujuan, serta aturan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan budaya kerja serta menunjukkan kesediaan untuk mendukung setiap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini menjadi salah satu bentuk nyata dari komitmen organisasi.

e. Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi.

Indikator ini menunjukkan adanya keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung tidak mudah berpindah atau meninggalkan organisasi, karena merasa nyaman, memiliki keterikatan, dan menilai bahwa organisasi tersebut penting bagi dirinya. Dengan demikian, loyalitas pegawai terhadap organisasi dapat tercermin melalui indikator ini.

- f. Komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.

Indikator ini menggambarkan bahwa komitmen pegawai juga dapat muncul karena adanya pertimbangan rasional atau kebutuhan tertentu, seperti keamanan kerja, penghasilan, jenjang karier, dan manfaat lainnya yang diperoleh dari organisasi. Dalam hal ini, pegawai bertahan di organisasi bukan hanya karena ikatan emosional, tetapi juga karena adanya pertimbangan logis mengenai keuntungan atau kebutuhan yang dapat dipenuhi melalui organisasi tersebut.

2.2.6 Kepuasan Kerja

1) Definisi Kepuasan Kerja

Robbins and Judge dalam Indrasari (2017):

Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (hal. 39).

Menurut Siagian dalam Indrastuti (2020), “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya” (hal. 67). Handoko dalam Izzati & Mulyana (2019), “Mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya” (hal. 72).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang bisa bersifat positif maupun negatif tergantung pada penilaian individu terhadap karakteristik pekerjaannya. Jika seseorang merasa pekerjaan sesuai dengan harapannya maka akan timbul perasaan

positif (puas), sedangkan jika tidak sesuai maka akan muncul perasaan negatif (tidak puas).

2) Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi dalam Haris et al. (2023), ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), maksudnya adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*supervision*), pimpinan atau atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*workers*), adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji/upah (*pay*), adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendell, dan Hulin dalam Marbawi (2021), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Faktor ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaannya menarik, menantang, dan memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan pribadi. Karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan memberikan variasi,

tanggung jawab, dan makna. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton atau tidak menantang akan menurunkan kepuasan kerja.

b. Sistem penggajian (*pay*).

Faktor ini mencakup jumlah upah yang diterima, keadilan dalam sistem penggajian, serta kesesuaian antara gaji dengan beban kerja dan harapan individu. Karyawan akan puas bila mereka merasa bahwa kompensasi yang diberikan adil, sesuai dengan kontribusi, dan sebanding dengan rekan kerja lain dalam organisasi atau industri serupa.

c. Kesempatan untuk dipromosikan (*promotion opportunities*).

Faktor ini menggambarkan peluang yang dimiliki karyawan untuk berkembang, naik jabatan, atau memperoleh peningkatan karier di masa depan. Kepuasan meningkat ketika karyawan melihat adanya prospek kemajuan yang jelas dalam organisasi, baik dalam bentuk kenaikan pangkat maupun pelatihan dan pengembangan diri.

d. Pengawasan (*supervise*).

Faktor ini berkaitan dengan kualitas hubungan antara karyawan dan atasan, termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan atasan memberi dukungan, dan komunikasi yang terjalin. Karyawan akan lebih puas bila mereka memiliki atasan yang adil, memberi bimbingan, memperhatikan kesejahteraan bawahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

e. Rekan kerja (*coworkes*).

Faktor ini berhubungan dengan hubungan sosial antarpegawai di tempat kerja, seperti kerjasama, dukungan, dan rasa kebersamaan. Karyawan merasa puas jika memiliki rekan kerja yang ramah, saling membantu, dan kompak dalam menyelesaikan tugas bersama.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo dalam Haris et al. (2023), ada lima indikator yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, antara lain:

- a. Gaji, adalah nominal gaji yang diterima seseorang sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.
- b. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- c. Supervisi, merupakan suatu proses pengarahan, pembinaan, serta pengendalian yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai atau karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. Supervisi tidak hanya sebatas mengawasi pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga mencakup pemberian bimbingan, arahan, serta evaluasi agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Keuntungan, yaitu sesuatu yang didapat karyawan oleh pihak perusahaan. contohnya; asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain yang diberikan pihak perusahaan.
- e. Apresiasi, yaitu Apresiasi merupakan bentuk penilaian positif terhadap kinerja, usaha, maupun kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai, yang diwujudkan melalui pemberian rasa hormat, pengakuan, dan penghargaan. Apresiasi tidak hanya terbatas pada bentuk penghargaan formal seperti piagam atau sertifikat, tetapi juga dapat berupa ucapan terima kasih, pujian, maupun pengakuan secara langsung dari atasan atau rekan kerja.

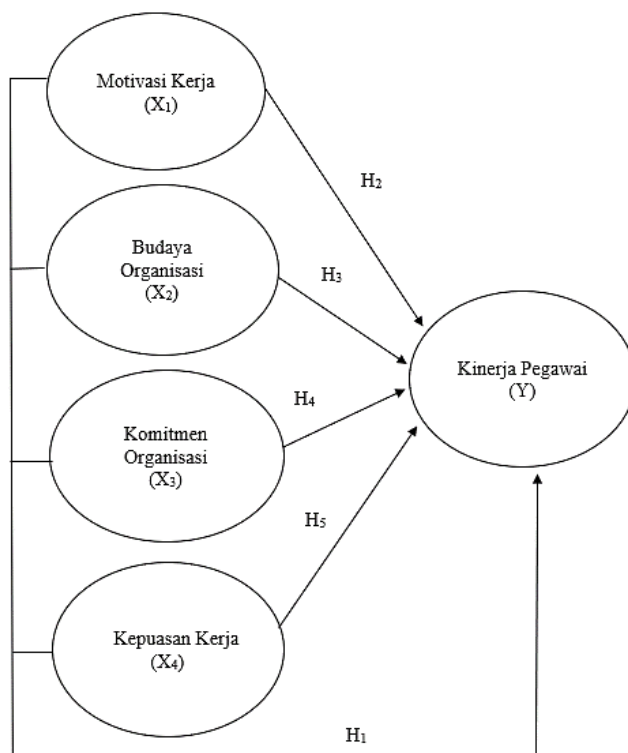
2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono dalam Syahputri et al. (2023):

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta,

observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Dengan merujuk pada landasan teori, dapat dirancang sebuah kerangka konseptual penelitian sebagaimana ditampilkan pada gambar berikut ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: diolah peneliti; 2026

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Saat & Mania (2020), “Hipotesis merupakan jawaban teoretis yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban itu baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empirik yang diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan” (hal. 42). Sehingga Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) H_{01} : Motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
 H_{a1} : Motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 2) H_{02} : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
 H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 3) H_{03} : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
 H_{a3} : Budaya organisasi berpengaruh secara parsial kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 4) H_{04} : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
 H_{a4} : Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 5) H_{05} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
 H_{a5} : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, sebagaimana penjelasan berikut:

Menurut Sugiyono dalam Saat & Mania (2020):

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan data yang sistematis dan analisis yang logis terhadap informasi (data) untuk tujuan tertentu. Penelitian dapat juga diartikan sebagai suatu upaya sistematis dalam menemukan, menganalisis, dan menafsirkan bukti-bukti empiris untuk memahami gejala atau untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan yang terkait dengan gejala itu. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (hal. 8). Creswell dalam Hildawati et al. (2024), “Mendefinisikan metode kuantitatif sebagai suatu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi data dalam bentuk numerik” (hal. 5).

Menurut Sugiyono dalam Widodo et al. (2023):

Pendekatan survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosialogi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digenerasikan (hal. 151).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, memberikan gambaran tentang fenomena yang diteliti melalui analisis data numerik yang diperoleh dari kuesioner dan untuk mengetahui hubungan antar variabel serta menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari disusun nya proposal yaitu tanggal 18 November 2025 hingga penyusunan dan penyelesaian skripsi yaitu tanggal 08 April 2026.

3.2.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Nyuatan yang beralamat di Jalan Jaya Karti, No. 1, RT. III, Dempar Kabupaten Kutai Barat.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

3.3.1 Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Definisi operasional: Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang mencerminkan kemampuan, kesungguhan, dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi khususnya pada pegawai Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 2) Indikator: Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adabtabilitas dan kerjasama.
- 3) Skala likert: 4-3-2-1

3.3.2 Motivasi Kerja (X₁)

- 1) Definisi operasional: Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun luar diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 2) Indikator: Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.
- 3) Skala likert: 4-3-2-1

3.3.3 Budaya Organisasi (X₂)

- 1) Definisi operasional: Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama anggota organisasi, yang membentuk sikap dan perilaku serta memberikan pedoman dalam bertindak untuk mencapai tujuan organisasi khususnya bagi para pegawai Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 2) Indikator: Inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, pengawasan, dukungan manajemen, dan pola komunikasi.
- 3) Skala likert: 4-3-2-1

3.3.4 Komitmen Organisasi (X₃)

- 1) Definisi operasional: Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasinya, yang ditunjukkan melalui penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta kesediaan berusaha keras demi keberhasilan organisasi pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 2) Indikator: Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi, adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan, adanya keyakinan terhadap manajemen, keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi, dan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional.
- 3) Skala likert: 4-3-2-1

3.3.5 Kepuasan Kerja (X₄)

- 1) Definisi operasional: Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari tingkat kesesuaian antara pekerjaan tersebut dengan harapan pegawai di Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
- 2) Indikator: Gaji, promosi, supervisi, keuntungan dan apresiasi.
- 3) Skala likert: 4-3-2-1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Imansari & Kholifah (2023), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (hal. 76). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 59 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono dalam Amin et al. (2023), “Mengatakan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya”. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sugiyono dalam Machali (2021), “Menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (hal. 75). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 59 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Menurut Widodo et al. (2023), “Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti saat penelitian atau data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*” (hal. 131).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Kuesioner atau angket. Menurut Purwanto dalam Widodo et al. (2023), “Kuesioner merupakan intrumen penelitian yang umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variabel penelitian. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik yang dijadikan responden pada suatu variabel penelitian” (hal. 71).

Kuesioner diukur dengan skala likert menggunakan 4 katagori. Skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

No.	Sekala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: diolah peneliti; 2026

3.6 Metode Analisis

Metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistika. Untuk perhitungan menggunakan program SPSS 25 agar data dapat diperiksa, di mana data yang diperoleh secara manual diproses dengan bantuan komputer. Data pada analisis ini akan peneliti olah dengan metode-metode yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Widodo et al. (2023):

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan. Cara analisisnya adalah mengkorelasikan antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkan dengan tabel r, jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut (hal. 53).

Menurut Widodo et al. (2023:60), Syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Widodo et al. (2023):

Uji reliabilitas adalah tes untuk mengukur atau mengamati sesuatu yang menjadi objek ukur. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap sama (konsisten). Hasil pengukuran itu harus tetap sama (relative sama) jika pengukurannya diberikan pada subjek yang sama meskipun dilakukan oleh orang yang berbeda, waktu yang berbeda, dan tempat yang berbeda pula. Alat ukur yang reliabilitasnya tinggi disebut alat ukur yang reliabel (hal. 60).

Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai uji statistik *Cronbach Alpha* (a) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila angka *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka disebut reliabel.
- b. Apabila angka *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka disebut tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi, yang terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Menurut Vikaliana et al. (2022):

Uji normalitas merupakan penilai apakah ada nilai residu normal atau tidak, model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu dan terdistribusi secara normal. Tujuan uji normalitas untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak, maksud dari hal tersebut dimana data akan mengikuti bentuk dari distribusi normal (hal.19).

Menurut Mardiatmoko (2020) Teknik dalam menguji Normalitas dengan Kolmogrov Smirnov Test memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika Asymp Sig (2 tailed) $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- b. Jika Asymp Sig (2 tailed) $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Vikaliana et al. (2022):

Uji Multikolinearitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan pada regresi linier yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebasnya adalah 0 (hal. 16).

Untuk melihat apakah terdapat gejala Multikolinearitas, dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika VIF < 10 atau TOL $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieiritas.
- b. Jika VIF > 10 atau TOL $< 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieiritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Vikaliana et al. (2022), “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas” (hal. 24). Teknik dalam menguji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai Sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Linearitas

Menurut Vikaliana et al. (2022), “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun memiliki hubungan linier atau tidak” (hal. 26-27). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki korelasi linear atau tidak. Uji ini digunakan untuk syarat dalam menganalisis korelasi dengan regresi linear. Kriteria pengujian dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. *deviation from linearty* > 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai sig. *deviation from linearty* < 0,05, maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Yuliara (2016):

Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuan dari uji regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel terikat (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebasnya. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = variable terikat atau variabel dependen (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$).

b_1, b_2, \dots, b_n = nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1, X_2, \dots, X_n = variable bebas

3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Subhaktiyasa et al. (2025), Analisis korelasi merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan

linear antara dua variabel atau lebih. Korelasi secara konseptual menunjukkan derajat keterkaitan antarvariabel tanpa melibatkan pengujian hubungan kausal. Koefisien korelasi dalam statistik digunakan untuk menunjukkan sejauh mana perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya, baik dalam arah yang searah (positif) maupun berlawanan (negatif). Tujuan utama dari analisis korelasi adalah untuk mengevaluasi dan menggambarkan pola hubungan antarvariabel guna menemukan kecenderungan asosiasi, serta sebagai dasar dalam pengembangan model uji lanjutan seperti regresi. Kriteria koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai R	Derajat Korelasi
0,00	Korelasi tidak ada
0,10 – 0,29	Korelasi sangat lemah
0,30 – 0,49	Korelasi lemah
0,50 – 0,69	Korelasi sedang / moderat
0,70 – 0,79	Korelasi kuat
0,80 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1,00	Korelasi sempurna

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Mardiatmoko (2020), Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin baik hubungan. Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependen.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikansi dan variabel mana yang sangat berpengaruh terhadap variabel terikat. Menggunakan uji sebagai berikut:

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Mardiatmoko (2020), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$ maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Dalam hal ini H_a ditolak dan H_0 diterima.

2) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Mardiatmoko (2020), Uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$ maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini H_a ditolak dan H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Singkat Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

Nyuatan (atau Nyuwatan) adalah Kecamatan di Kabupaten Kutai Barat, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Secara administratif, Kantor Camat Nyuatan saat ini berkedudukan di Kampung Dempar di Jalan Jaya Karti, No. 1, RT. III sebagai ibu kota kecamatan. Kantor Camat Nyuatan memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat di wilayah yang memiliki karakteristik budaya Dayak Benuaq yang kuat. Di dalam wilayah Kecamatan Nyuatan terdapat 10 kampung, yaitu:

- 1) Dempar (Kecamatan)
- 2) Sentalar
- 3) Jontai
- 4) Temula
- 5) Terajuk
- 6) Sembuan
- 7) Lakan Bilem
- 8) Intu Lingau
- 9) Muut
- 10) Awai

Kecamatan Nyuatan merupakan wilayah strategis yang berbatasan langsung dengan beberapa kecamatan di Kutai Barat serta provinsi tetangga. Berikut adalah rincian batas wilayahnya:

- 1) Utara: Berbatasan dengan Kecamatan Linggang Bigung.
- 2) Timur: Berbatasan dengan Kecamatan Barong Tongkok.
- 3) Selatan: Berbatasan dengan Kecamatan Damai.
- 4) Barat: Berbatasan langsung dengan Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan data kependudukan dari Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang dirilis pada akhir tahun 2024 dan 2025, berikut adalah ringkasan data kependudukan Kecamatan Nyuatan:

- 1) Jumlah Penduduk Total: Tercatat sekitar 6.077 jiwa hingga 6.215 jiwa yang terdiri dari 1.884 Kepala Keluarga (KK).
- 2) Komposisi Jenis Kelamin: Penduduk laki-laki berjumlah 3.212 orang dan penduduk perempuan berjumlah 2.865 orang.
- 3) Kepadatan Penduduk: Tingkat kepadatan penduduk di wilayah ini relatif rendah, yakni sebesar 3,49 jiwa/km² hingga 3,54 jiwa/km², mengingat luas wilayah Nyuatan yang mencapai 1.754,17 km².

Kantor Camat Nyuatan merupakan instansi pemerintahan yang telah lama berdiri dan menjadi pusat pelayanan publik di wilayah Kecamatan Nyuatan. Kecamatan Nyuatan terbentuk dan dikukuhkan pada tanggal 5 Juni 2003 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan pemerintahaan resmi dijalankan pada 22 April 2004. Kantor Camat Nyuatan telah mengalami beberapa kali transisi kepemimpinan. Dinamika pergantian Camat ini bertujuan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan serta penyegaran organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Barat. Berikut merupakan urutan pejabat yang telah dan sedang menjabat sebagai Camat Nyuatan sejak awal pembentukan kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat hingga saat ini:

Tabel 4. 1 Masa Jabatan Camat Di Kantor Kecamatan Nyuatan

No.	Nama Camat	Lama Jabatan
1.	K. Adam Beniaq, S.Sos	01 Maret 2004 - 01 Oktober 2007
2.	Saripudin, SE	01 Oktober 2007 - 17 Februari 2009
3.	Drs. K. Sabran, M.Si	17 Februari 2009 - 07 Juni 2011
4.	Amsal Bolong, A.Ma. Pd	07 Juni 2011 - 21 Desember 2016
5.	Lukas, S.Ip., A.Ma. Pd	21 Desember 2016 - 05 November 2021
6.	Tomi Taruna, SP	05 November 2021 - Sekarang

Dalam menjalankan roda pemerintahan saat ini, Camat Nyuatan dibantu oleh Bapak Yudi Suciadi, S.E. yang menjabat sebagai Sekretaris Camat (Sekcam). Kolaborasi kepemimpinan ini menjadi pendorong utama dalam pencapaian target

organisasi, termasuk dalam pengelolaan kinerja pegawai dan pelaksanaan administrasi terpadu di tingkat kecamatan.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat

1) Visi Pemerintah Kecamatan Nyuatan

"Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Kecamatan Nyuatan Yang Maju, Handa! dan Profesional untuk Mewujudkan Pelayanan Pemerintah Yang Lebih Baik guna Mewujudkan Kutai Barat Yang Masyarakatnya Sejahtera, Cerdas, Sehat, dan Produktif berbasis Ekonomi Kerakyatan".

2) Misi Pemerintah Kecamatan Nyuatan

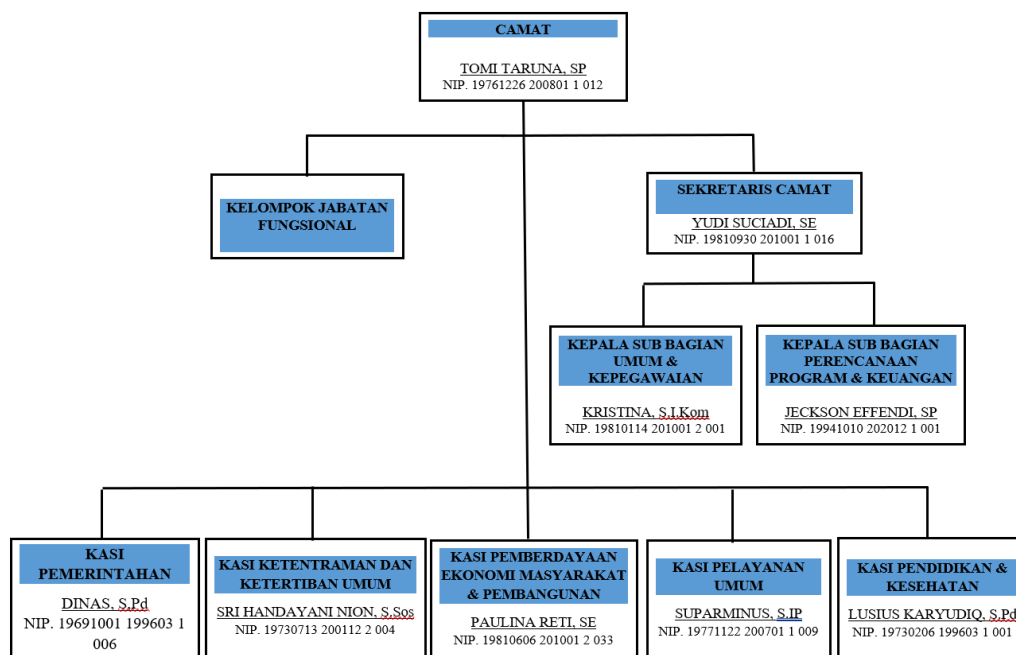
- a. Meningkatkan kualitas SDM aparatur baik melalui jalur Pendidikan Formal maupun Non-Formal (Diklat, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kecamatan Nyuatan.
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan dan pembinaan yang terarah serta berkesinambungan sehingga pembangunan lebih cepat, tepat, bermanfaat. berhasil guna dan tepat guna.
- c. Menyelenggarakan manajemen kantor yang profesional.
- d. Peningkatan dan pemberdayaan lembaga aparatur kampung.
- e. Peningkatan peran serta masyarakat Kecamatan Nyuatan dalam pembangunan.
- f. Peningkatan ekonomi kerakyatan melalui pengelolaan bantuan pemerintah yang efektif dan pembangunan pola persial.
- g. Pengelolaan alam dan SDA yang arif dan bijaksana.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi berfungsi untuk mengatur dan mengelola sumber daya dalam suatu organisasi. Camat sebagai pimpinan organisasi berperan sebagai pengatur dan penggerak jalannya organisasi dengan tetap memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui peraturan mengenai struktur organisasi. Dalam penyusunan struktur organisasi, perencanaan dan komunikasi menjadi bagian yang sangat penting. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, pelaksanaan tugas dan

tanggung jawab dalam pekerjaan dapat berjalan lebih terarah dan efektif. Berikut struktur organisasi Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat



Sumber: Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat; 2026

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner melalui google form. Data yang terkumpul dari 59 responden kemudian dikelompokkan berdasarkan kategori seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja (lama bekerja). Pemaparan profil ini penting untuk memastikan bahwa sampel yang diambil telah mewakili populasi yang ditargetkan, sebagaimana karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	26	44,1%
Perempuan	33	55,9%
Jumlah	59	100%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam tabel 4.2 dari jumlah responden sebanyak 59 orang, mengenai jenis kelamin menyatakan bahwa 44,1% responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya yaitu 55,9% perempuan. Berdasarkan penelitian ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar responden pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat adalah perempuan.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<25	7	11,9%
26-30	18	30,5%
31-40	24	40,7%
41-50	9	15,3%
>50	1	1,6%
Jumlah	59	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia responden terbanyak yaitu ada direntang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 40,7%, rentang usia <25 terdapat 7 orang atau 11,9%, rentang usia 26-30 terdapat 18 orang atau 30,5%, rentang usia 41-50 terdapat 9 orang atau 15,3% dan rentang usia >50 terdapat 1 orang atau 1,6%.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<1	2	3,4%
1-5	22	37,3%
6-10	22	37,3%
>10	13	22%
Jumlah	59	100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden terbanyak yaitu rentang lama bekerja 1-5 Tahun dan 6-10 Tahun sebanyak 22 orang atau 37,3%, kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, rentang lama bekerja <1 Tahun sebanyak 2 orang atau 3,4% dan rentang lama bekerja >10 Tahun sebanyak 13 orang atau 22%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung		r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,617	>	0,263	Valid
	2	0,386	>	0,263	Valid
	3	0,587	>	0,263	Valid
	4	0,484	>	0,263	Valid
	5	0,485	>	0,263	Valid
	6	0,553	>	0,263	Valid
Budaya Organisasi	1	0,415	>	0,263	Valid
	2	0,453	>	0,263	Valid
	3	0,280	>	0,263	Valid
	4	0,398	>	0,263	Valid
	5	0,323	>	0,263	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,638	>	0,263	Valid
	2	0,600	>	0,263	Valid
	3	0,543	>	0,263	Valid
	4	0,647	>	0,263	Valid
	5	0,453	>	0,263	Valid
	6	0,645	>	0,263	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,654	>	0,263	Valid
	2	0,756	>	0,263	Valid
	3	0,675	>	0,263	Valid
	4	0,619	>	0,263	Valid
	5	0,443	>	0,263	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,536	>	0,263	Valid
	2	0,468	>	0,263	Valid
	3	0,623	>	0,263	Valid
	4	0,627	>	0,263	Valid
	5	0,625	>	0,263	Valid
	6	0,563	>	0,263	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel penelitian ini valid. Hal ini dilihat dari r hitung > r tabel yang mana n=59 pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat dengan taraf signifikan adalah 5%.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nomor Item	Koef Cronbach Alpha		Limit Koef Cronbach Alfa	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,862	>	0,60	Reliabel
	2	0,865	>	0,60	Reliabel
	3	0,863	>	0,60	Reliabel
	4	0,864	>	0,60	Reliabel
	5	0,864	>	0,60	Reliabel
	6	0,863	>	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	1	0,864	>	0,60	Reliabel
	2	0,864	>	0,60	Reliabel
	3	0,865	>	0,60	Reliabel
	4	0,864	>	0,60	Reliabel
	5	0,865	>	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	1	0,863	>	0,60	Reliabel
	2	0,863	>	0,60	Reliabel
	3	0,863	>	0,60	Reliabel
	4	0,863	>	0,60	Reliabel
	5	0,864	>	0,60	Reliabel
	6	0,862	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	1	0,863	>	0,60	Reliabel
	2	0,861	>	0,60	Reliabel
	3	0,862	>	0,60	Reliabel
	4	0,863	>	0,60	Reliabel
	5	0,864	>	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	1	0,864	>	0,60	Reliabel
	2	0,864	>	0,60	Reliabel
	3	0,862	>	0,60	Reliabel
	4	0,862	>	0,60	Reliabel
	5	0,863	>	0,60	Reliabel
	6	0,863	>	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang memenuhi kriteria reliabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada tabel 4.6 dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat reliabilitas.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas dengan kolmogrov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96490128
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.066
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kolmogrov-smirnov test adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 atau dengan kata lain $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF
Motivasi Kerja (X ₁)	0,525	1,904
Budaya Organisasi (X ₂)	0,789	1,267
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,451	2,216
Kepuasan Kerja (X ₄)	0,449	2,229

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Tolerance atau TOL masing-masing variabel adalah lebih besar daripada 0,10 ($TOL > 0,10$) dan nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Motivasi Kerja (X ₁)	0,683
Budaya Organisasi (X ₂)	0,291
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,644
Kepuasan Kerja (X ₄)	0,393

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada table 4.9 menunjukkan bahwa nilai Sig pada masing-masing variabel independent yaitu Motivasi Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Kepuasan Kerja (X₄) adalah lebih besar daripada 0,05 (Sig > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Linearitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig. Deviation from Linearity</i>		Limit sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0,251	>	0,05	Linear
Budaya Organisasi	0,487	>	0,05	Linear
Komitmen Organisasi	0,490	>	0,05	Linear
Kepuasan Kerja	0,226	>	0,05	Linear

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji linearitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* dari hubungan antar variabel lebih besar daripada 0,05 (Sig > 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Kepuasan Kerja (X₄) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) bersifat linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola hubungan antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) telah memenuhi asumsi linearitas.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
(constant)	1,341	2,574
X ₁	0,261	0,121
X ₂	0,345	0,133
X ₃	0,126	0,132
X ₄	0,335	0,144

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,341 + 0,261X_1 + 0,345X_2 + 0,126X_3 + 0,335X_4$$

Berikut adalah interpretasi masing-masing nilai tersebut:

- 1) Constant = 1,341

Konstanta merupakan nilai tetap dimana nilai ini tidak dipengaruhi oleh koefisien regresi. Konstanta menunjukkan hasil sebesar 1,341 yang berarti, jika nilai X₁, X₂, X₃, dan X₄ tidak di perhitungkan (0), maka nilai Y adalah sebesar 1,341.

- 2) Koefisien Regresi (X₁) = 0,261

Besarnya koefisien regresi X₁ adalah sebesar 0,261 artinya jika X₁ naik 1 satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,261 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan adanya hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

- 3) Koefisien Regresi (X₂) = 0,345

Besarnya koefisien regresi X₂ adalah sebesar 0,345 artinya jika X₂ naik 1 satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,345 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien yang bernilai positif ini

menunjukkan adanya hubungan searah antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

4) Koefisien Regresi (X_3) = 0,126

Besarnya koefisien regresi X_3 adalah sebesar 0,126 artinya, jika X_3 naik 1 satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,126 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan searah terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

5) Koefisien Regresi (X_4) = 0,335

Besarnya koefisien regresi X_4 adalah sebesar 0,335 artinya, jika X_4 naik 1 satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,335 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial

Variabel	Koefisien Korelasi	Hubungan
X_1	0,585	Korelasi sedang/moderat
X_2	0,480	Korelasi lemah
X_3	0,607	Korelasi sedang/moderat
X_4	0,665	Korelasi sedang/modert
Y	1	Korelasi sempurna

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil analisis koefisien korelasi (R) pada tabel 4.12 yang menunjukkan hasil korelasi secara parsial, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki hubungan yang sedang atau moderat dan positif dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien $X_1 = 0,585$, budaya organisasi (X_2) memiliki hubungan yang lemah dan positif dengan variabel kinerja pegawai (Y)

dengan koefisien $X_2 = 0,480$. Dan variabel komitmen organisasi (X_3) serta kepuasan kerja (X_4) memiliki hubungan yang sedang atau moderat dan positif dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien $X_3 = 0,607$ dan koefisien $X_4 = 0,665$.

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model	R	Hubungan
1	0,752	Korelasi Kuat

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil analisis koefisien korelasi pada tabel 4.13 yang merupakan hasil korelasi secara simultan, diketahui bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien korelasi 0,752.

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.533	1.552

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil analisis determinasi (R^2) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) adalah 0,566 atau 56,6%. Artinya, variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 56,6%. Sisanya yaitu 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi atau tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Adapun perhitungan untuk mencari nilai F tabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Df_1 = k - 1$$

$$Df_2 = n - k$$

Diketahui:

k = banyaknya variabel

n = jumlah sampel

α = taraf signifikansi (0,05 atau 5%)

$$\text{Degree of freedom (df}_1) = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Degree of freedom (df}_2) = 59 - 5 = 54$$

$$F \text{ tabel} = (\alpha, df_1, df_2) \Rightarrow =\text{FINV}(0,05;4;54) = 2,542$$

Sehingga didapatkan nilai F tabel sebesar 2,542.

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.413	4	42.353	17.573	.000 ^b
	Residual	130.146	54	2.410		
	Total	299.559	58			

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji simultan pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa F hitung adalah sebesar 17.573 dan nilai sig sebesar 0,000. Dari hasil ini diketahui bahwa F hitung > F tabel atau $17.573 > 2,542$. Sedangkan nilai sig diketahui sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi atau tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Adapun perhitungan untuk mencari nilai t tabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Df_2 = n - k$$

Keterangan:

α = taraf signifikansi (0,05 atau 5%)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Degree of freedom (df_1) = $59 - 5 = 54$

T tabel = (α , df_2) => =TINV(0,05;54) = 2,004

Sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 2,004.

Tabel 4. 16 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
(constant)	0,521	0,604
X ₁	2,151	0,036
X ₂	2,597	0,012
X ₃	0,952	0,346
X ₄	2,324	0,024

Sumber: data diolah dengan SPSS; 2026

Dari hasil uji parsial pada tabel 4.16 menunjukkan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil perhitungan t tabel dan hasil t hitung pada tabel 4.16 diketahui bahwa t hitung > t tabel atau $2,151 > 2,004$. Sedangkan signifikansi t hitung menunjukkan bahwa $\text{Sig} < 0,05$ atau $0,036 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima.

2. Budaya Organisasi (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan t tabel dan hasil t hitung pada tabel 4.16 diketahui bahwa t hitung > t tabel atau $2,597 > 2,004$. Sedangkan signifikansi t hitung menunjukkan bahwa $\text{Sig} < 0,05$ atau $0,012 < 0,05$. Artinya, budaya organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

3. Komitmen Organisasi (X_3)

Berdasarkan hasil perhitungan t tabel dan hasil t hitung pada tabel 4.16 diketahui bahwa t hitung < t tabel atau $0,952 < 2,004$. Sedangkan signifikansi t hitung menunjukkan bahwa $Sig > 0,05$ atau $0,346 > 0,05$. Artinya, komitmen organisasi (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak.

4. Kepuasan Kerja (X_4)

Berdasarkan hasil perhitungan t tabel dan hasil t hitung pada tabel 4.16 diketahui bahwa t hitung > t tabel atau $2,324 > 2,004$. Sedangkan signifikansi t hitung menunjukkan bahwa $Sig < 0,05$ atau $0,024 < 0,05$. Artinya, kepuasan kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 1,341 + 0,261 + 0,345 + 0,126 + 0,335$, koefisien korelasi (R) secara simultan menunjukkan hasil 0,752, dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil 0,566 sedangkan r tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,263. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 17,573 dan lebih besar dari F tabel sebesar 2,542.

1) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel anova atau uji F, yang mendapatkan hasil bahwa nilai F hitung secara simultan adalah

17,573 dan diketahui nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 2,542 dari data ini tampak jika F hitung memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai F tabel ($17,573 > 2,542$). Selain itu, nilai signifikansi F hitung yang ada sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa nilai yang keluar dari hasil analisis menunjukkan tidak lebih besar dari nilai yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Dari hasil ini bermakna bahwa dengan semakin meningkatnya Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Hal tersebut berlaku untuk sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut diturunkan maka hal tersebut akan menurunkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian oleh Muddassir, dkk (2023) yang juga menemukan bahwa seluruh variabel secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficient atau uji t, yang mendapatkan hasil bahwa nilai t hitung dari Motivasi Kerja adalah 2,151 dan memperoleh nilai signifikansi 0,036. Dikarenakan nilai tersebut yang diperoleh menunjukkan lebih besar dari t tabel ($2,151 > 2,004$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$), maka hal tersebut mendasari bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Pada Kantor

Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teori, hasil ini sejalan dengan Teori Perilaku Organisasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor individu yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, tekun, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puja Sahputri RY, et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan. Selain itu, penelitian Yanda Giovani (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, karena pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficient atau uji t, yang mendapatkan hasil bahwa nilai t hitung dari Budaya Organisasi adalah 2,597 dan memperoleh nilai signifikansi 0,012. Dikarenakan nilai tersebut yang diperoleh menunjukkan lebih besar dari t tabel ($2,597 > 2,004$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), maka hal tersebut mendasari bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, seperti adanya nilai disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama, dapat mendorong pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat untuk bekerja lebih optimal. Namun jika dikaitkan dengan kondisi lapangan pada Kantor Camat Nyuatan (berdasarkan pra penelitian), budaya organisasi yang terlalu kekeluargaan justru dapat menurunkan disiplin kerja, seperti keterlambatan dan kurangnya ketegasan dalam aturan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Puja Sahputri RY et al. (2025) dan Yanda Giovani (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, sehingga jika budaya yang diterapkan kuat dan disiplin, maka kinerja pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat juga akan meningkat.

4) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

Berdasarkan hasil penelitian, variabel komitmen organisasi (X_3) menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,126 dengan standar error sebesar 0,132. Secara statistik, nilai standar error yang hampir sama besar dengan koefisien regresi ($0,132 \approx 0,126$) menunjukkan bahwa tingkat kesalahan dalam mengestimasi pengaruh komitmen organisasi cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat memiliki tingkat ketidakpastian yang besar serta kurang konsisten dalam model penelitian. Tingginya standar error tersebut berdampak pada rendahnya nilai t hitung, yaitu sebesar 0,952 yang diperoleh dari perbandingan antara koefisien regresi dengan standar error ($t = 0,126 / 0,132$). Nilai ini lebih kecil dari t tabel sebesar 2,004, serta diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,346 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, secara statistik variabel komitmen organisasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. sehingga H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa tingginya standar error menjadi salah satu penyebab utama ketidaksigifikanan variabel komitmen organisasi, karena mencerminkan rendahnya ketepatan estimasi serta lemahnya kekuatan pengaruh variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada

Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Secara empiris, kondisi ini sejalan dengan fenomena yang terjadi di lapangan, dimana komitmen pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat cenderung bersifat *continuance commitment*, yaitu keterikatan yang didasarkan pada kebutuhan untuk tetap bekerja dalam organisasi, bukan karena adanya keterikatan emosional atau rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat bertahan lebih karena faktor kebutuhan ekonomi dan keterbatasan alternatif pekerjaan, bukan karena loyalitas atau kebanggaan terhadap instansi. Akibatnya, meskipun komitmen organisasi memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja, namun komitmen tersebut belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat cenderung bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk berinovasi atau memberikan kinerja yang lebih tinggi, sehingga pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat menjadi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rosnawati & Dewi Sartika (2025) serta Haeruddin Tobigo (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena empiris yang menunjukkan bahwa komitmen tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi, kompetensi, dan sistem penghargaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, terutama jika tidak disertai dengan motivasi kerja dan sistem penghargaan yang jelas.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficient atau uji t, yang mendapatkan hasil bahwa nilai t hitung dari Kepuasan Kerja adalah 2,324 dan memperoleh nilai signifikansi 0,024. Dikarenakan nilai

tersebut yang diperoleh menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,324 > 2,004$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,024 < 0,05$), maka hal tersebut mendasari bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, sehingga H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi gaji, hubungan kerja, maupun lingkungan kerja, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, berdasarkan kondisi lapangan, kepuasan kerja di Kantor Camat Nyuatan masih belum optimal, terutama dalam aspek penghargaan dan pengembangan karier. Hal ini dapat menjadi faktor yang menghambat peningkatan kinerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosnawati & Dewi Sartika (2025) serta Haeruddin Tobigo (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat karena berkaitan langsung dengan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa:

1. Secara simultan, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor baik dari dalam diri pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat maupun dari lingkungan organisasi.
2. Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang dihasilkan. Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung lebih bertanggung jawab dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang disiplin dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat.
4. Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan

Kabupaten Kutai Barat secara langsung. Kondisi ini dapat disebabkan oleh adanya kecenderungan pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan karena rasa memiliki terhadap organisasi.

5. Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah diberikan sebelumnya, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai masukan terhadap Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat melalui pemberian apresiasi atas prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pembinaan secara berkala, serta dukungan terhadap kondisi dan fasilitas kerja yang memadai, agar pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Budaya organisasi di Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang telah terbangun secara harmonis perlu tetap dipertahankan, namun harus diimbangi dengan penanaman disiplin kerja, tanggung jawab, kepatuhan terhadap jam kerja, serta profesionalisme kerja pada pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih optimal.
3. Komitmen organisasi pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat perlu terus diperkuat melalui upaya menumbuhkan rasa memiliki terhadap instansi, meningkatkan loyalitas, serta membangun keterikatan pegawai terhadap tujuan dan kepentingan organisasi, sehingga pegawai pada

Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

4. Pimpinan Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memperhatikan aspek-aspek seperti penghargaan, fasilitas kerja, hubungan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier. Pegawai pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan bekerja lebih baik, lebih bertanggung jawab, dan lebih bersemangat dalam mencapai target kerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Alasyari, A. R., Ajid. Muhammad, Irpan, O. N., Alkhowas, S., & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14, 20.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Hartono, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. CV. Budi Utama.
- Hendra, T. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru*.
- Hildawati, Suhirman, L., Prisuna, B. F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., Wakhyudin, Setiawan, H., Hidayat, Y., Sroyer, A. M., & Saktisyahputra. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.buku.sonpedia.com
- Imansari, N., & Kholifah, U. (2023). *Metodologi Penelitian Untuk Pendidikan Kejuruan*. UNIPMA Press Universitas PGRI Madiun.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka. www.indomediapustaka.com
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. UR Press Pekanbaru.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderating*. UMSU PRESS. <http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manjemen*. LPU-UNAS.

- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori*. CV. Widya Puspita.
- Lusiawati, I. (2022). *Profesionalisme Birokrasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi*. CV. Green Publisher Indonesia.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Marbawi. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. CV. Sefa Bumi Persada. www.sefabumipersada.com
- Mardiatmoko, G. (2020). The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of the Preparation of the Allometric Equation of Young Walnuts). *Barekeng*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja & Motivasi Kerja*. Chakti Pustaka Indonesia.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu. www.mitrailmumakassar.com
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Forum Pemuda Aswaja.
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Rosita, S., Fithriani, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. WIDA Publishing. <https://widapublishing.com>
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawalipers.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Pusaka Almada.
- Sahir, S. H., Mawati, A. T., Hasibuan, A., Simarmata, N. I. P., Sugiarto, M., Purba, H. C. S., Sari Hijrayanti, Fitrianna, R. T. N., & Lie, D. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (2nd ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com

- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com
- Subhaktiyasa, P. G., Numertayasa, I. W., Sumaryani, N. P., Candrawati, S. A. K., Dharma, I. D. G. C., & Saputra, I. G. N. W. H. (2025). Uji Korelasi dalam Penelitian Kuantitatif: Kajian Konseptual, Asumsi Statistik dan Implikasi Paraktis. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(4), 3297–3308. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i4.3952>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Tahta Media Group.
- Supriyatno, B. (2018). *Budaya Organisasi*. CV. Media Brilian.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Mpu Kuturan Press.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Umam, K. (2023). *Relasi-Kepemimpinan-dan-Budaya-Organisasipdf, Buku*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, D. A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, I. E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). *Ragam Penelitian Dengan Spss*. CV. Tahta Media Grup.
- Widiana, M. E. (2015). *Buku Referensi Variabel Dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. UBHARA Manajemen Press.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Ns., Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Ns., Widya, N., & Rogayah, Ns. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV. Science Techno Direct.
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linear Berganda*. Universitas Udayana.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT NYUATAN
KABUPATEN KUTAI BARAT

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Dwi Susanti, Mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi & Bisnis. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nyuatan Kabupaten Kutai Barat”. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner dengan menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan. Bersamaan ini perlu saya sampaikan, semua informasi yang diberikan hanya untuk kepentingan pengerjaan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Peneliti,

Dwi Susanti

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan dengan baik dan benar.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan memberikan centang (). Dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
SS : Sangat Setuju (nilai 4)
S : Setuju (nilai 3)
TS : Tidak Setuju (nilai 2)
STS : Sangat Tidak Setuju (nilai 1)
3. Diharapkan tidak ada satu nomor pun yang terlewatkan dalam mengisi skala ini.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - Laki-Laki
 - Perempuan
2. Usia
 - < 25 tahun
 - 26-30 tahun
 - 31-40 tahun
 - 41-50 tahun
 - > 50 tahun
3. Masa Kerja (Lama Bekerja)
 - < 1 tahun
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - > 10 tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

1) Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Kuantitas Pekerjaan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan target yang ditetapkan.				
2.	Kualitas Pekerjaan	Saya melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan standar kerja yang berlaku.				
3.	Kemandirian	Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada arahan atasan.				
4.	Inisiatif	Saya memiliki inisiatif untuk memberikan solusi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.				
5.	Adaptabilitas	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau aturan kerja.				
6.	Kerjasama	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan kerja di Kantor Camat.				

2) Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X_1)

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Balas jasa	Saya merasa balas jasa yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.				
2.	Kondisi kerja	Lingkungan kerja kantor selalu dalam keadaan bersih.				
3.	Fasilitas kerja	Fasilitas kerja yang digunakan dapat berfungsi dengan baik.				
4.	Prestasi kerja	Pencapaian hasil kerja yang baik menjadi prestasi tersendiri bagi saya dalam menjalankan pekerjaan di Kantor Camat.				
5.	Pengakuan dari atasan	Perhatian atasan terhadap hasil kerja saya meningkatkan motivasi saya dalam melaksanakan tugas.				
6.	Pekerjaan itu sendiri	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.				

3) Variabel Bebas: Budaya Organisasi (X_2)

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Inisiatif Perseorangan	Saya terdorong untuk mengembangkan cara kerja yang lebih efektif secara mandiri.				
2.	Toleransi Terhadap Resiko	Budaya kerja di kantor mendorong saya untuk tidak takut mencoba hal baru.				
3.	Pengawasan	Pengawasan yang dilakukan membantu saya bekerja lebih tertib.				
4.	Dukungan Manajemen	Pimpinan selalu memberikan bantuan ketika pegawai menghadapi kendala kerja.				
5.	Pola Komunikasi	Komunikasi antarpegawai di kantor berlangsung dengan baik.				

4) Variabel Bebas: Komitmen Organisasi (X₃)

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi	Saya merasa menjadi bagian penting dari organisasi tempat saya bekerja.				
2.	Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan	Saya memiliki ketertarikan dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaan saya.				
3.	Adanya keyakinan terhadap manajemen	Saya memiliki keyakinan terhadap manajemen dalam mengelola organisasi.				
4.	Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi	Saya menerima dan meyakini nilai serta tujuan organisasi tempat saya bekerja.				
5.	Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi	Saya berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi ini dalam jangka panjang.				
6.	Komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena pertimbangan akan kebutuhan pribadi.				




5) Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X₄)

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Gaji	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.				
2.	Promosi	Saya merasa puas dengan sistem promosi jabatan yang diterapkan sesuai ketentuan eselon di Kantor Camat.				
3.	Supervisi	Saya merasa puas dengan cara atasan memberikan arahan dalam pelaksanaan pekerjaan.				
4.	Keuntungan	Saya merasa puas dengan tunjangan lain yang saya terima sebagai pegawai di Kantor Camat.				
5.	Apresiasi	Saya merasa puas ketika hasil kerja saya diperhatikan dan diakui secara lisan oleh atasan di Kantor Camat.				

Lampiran 2. Pra Penelitian

Wawancara Pra Penelitian Bersama Sekretaris Camat Nyuatan



Keterangan	QR Code
Rekaman Pra Penelitian	
SOP Kantor Camat	
Kuesioner Penelitian Link Kuesioner Penelitian: https://forms.gle/Q3FFyDbjWnt3rNax5	

Lampiran 3. Tabulasi Data Responden

1) Tanggapan responden terhadap variabel motivasi Kerja (X₁)

Respon	Motivasi Kerja						Total X ₁
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	4	3	3	3	3	19
2	3	4	3	4	4	4	22
3	4	4	3	3	3	4	21
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	4	4	4	4	4	23
6	3	3	4	4	4	4	22
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	4	3	3	3	19
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	4	3	3	3	3	19
11	4	4	3	4	3	4	22
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	4	4	3	20
15	3	3	3	3	3	4	19
16	3	4	4	4	4	4	23
17	4	4	4	3	4	3	22
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	4	4	3	3	20
20	3	4	3	4	3	4	21
21	3	4	4	4	4	3	22
22	4	4	3	3	4	4	22
23	3	4	4	3	3	4	21
24	4	4	4	3	4	3	22
25	4	4	4	3	4	3	22
26	4	3	4	4	3	3	21
27	4	4	3	3	4	3	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	3	3	4	3	20
30	4	3	3	3	4	3	20
31	4	3	4	3	3	4	21
32	4	4	3	3	3	3	20
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	4	4	3	4	4	22
35	4	4	3	4	4	3	22
36	3	3	4	3	4	3	20
37	3	3	3	3	3	3	18
38	4	3	4	3	4	3	21
39	4	3	4	4	3	4	22

40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	3	4	4	3	4	22
42	4	3	4	4	3	4	22
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	3	4	3	19
46	4	3	3	3	3	3	19
47	3	4	3	3	4	3	20
48	3	4	3	3	4	3	20
49	4	3	3	4	3	4	21
50	3	3	4	4	3	4	21
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	4	4	3	4	4	22
53	3	3	3	4	3	4	20
54	2	3	3	3	3	3	17
55	3	3	4	4	4	3	21
56	2	3	2	3	2	3	15
57	2	3	2	3	3	2	15
58	2	3	2	3	2	3	15
59	2	3	2	3	3	2	15

2) Tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X₂)

Respon	Budaya Organisasi					Total X ₂
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	3	3	4	4	17
2	3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	4	3	16
5	3	4	3	4	4	18
6	3	3	4	4	4	18
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	4	4	17
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	4	3	16
11	3	3	4	4	3	17
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	2	3	14
15	3	2	3	3	4	15
16	4	4	4	4	4	20
17	4	3	3	4	3	17
18	3	4	4	3	4	18
19	3	4	4	3	3	17

20	3	4	3	4	3	17
21	3	4	3	3	3	16
22	4	3	3	4	3	17
23	4	3	4	3	4	18
24	3	4	3	4	4	18
25	3	4	3	4	4	18
26	4	3	3	3	3	16
27	4	3	3	4	4	18
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	4	3	4	17
31	3	3	4	3	4	17
32	4	3	4	3	3	17
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	3	3	4	18
35	3	3	4	3	4	17
36	3	4	4	3	3	17
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	3	3	18
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	3	3	18
43	4	4	4	4	4	20
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	15
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	3	4	3	4	3	17
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	3	4	4	19
54	4	3	4	3	4	18
55	4	3	4	3	4	18
56	4	3	4	3	4	18
57	4	4	4	4	3	19
58	3	4	4	4	3	18
59	4	3	4	3	4	18

3) Tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi (X₃)

Respon	Komitmen Organisasi						Total X ₃
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	4	3	3	4	3	21
2	3	4	4	3	4	3	21
3	4	3	4	3	4	3	21
4	3	3	3	3	3	1	16
5	3	3	3	3	3	2	17
6	4	4	4	4	4	3	23
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	4	4	3	4	4	22
11	3	4	3	4	4	3	21
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	2	3	3	3	3	3	17
15	3	4	4	3	4	3	21
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	4	4	4	4	4	23
20	4	3	4	3	4	3	21
21	3	3	3	3	3	4	19
22	4	4	3	3	4	4	22
23	3	4	3	4	4	3	21
24	4	3	3	3	3	4	20
25	4	3	4	3	4	4	22
26	4	4	4	4	3	3	22
27	3	4	3	3	4	4	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	3	4	4	4	23
30	3	4	3	4	3	4	21
31	4	3	4	3	3	4	21
32	3	4	3	4	3	3	20
33	3	3	3	3	4	3	19
34	3	3	4	3	4	3	20
35	3	3	4	4	3	4	21
36	3	3	3	3	3	4	19
37	3	3	3	3	4	3	19
38	3	3	4	3	4	3	20
39	4	4	4	4	3	4	23
40	4	4	4	4	3	4	23
41	4	4	4	4	3	4	23

42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	3	4	4	4	3	21
45	3	3	3	3	3	4	19
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	3	4	4	3	4	3	21
49	4	3	3	4	3	4	21
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	4	3	4	3	3	20
52	4	3	3	3	3	3	19
53	4	3	4	3	4	3	21
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	3	3	3	2	17
57	3	3	3	3	3	3	18
58	3	3	3	3	3	2	17
59	3	3	3	3	3	2	17

4) Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X_4)

Respon	Kepuasan Kerja					Total X_4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	3	4	16
4	3	2	3	3	3	14
5	3	4	3	3	3	16
6	3	3	3	3	3	15
7	4	3	3	3	4	17
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	4	3	4	3	17
12	3	3	3	4	4	17
13	4	4	4	4	3	19
14	3	3	3	3	3	15
15	3	4	3	3	4	17
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	3	4	19
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	4	4	17
20	3	4	3	3	4	17
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	3	3	18

23	3	4	4	4	3	18
24	4	4	4	3	3	18
25	3	3	4	4	3	17
26	4	3	4	4	3	18
27	4	4	4	3	3	18
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	3	18
30	3	3	4	3	4	17
31	4	3	4	3	4	18
32	3	3	3	3	3	15
33	4	4	3	3	3	17
34	3	4	3	4	4	18
35	4	4	3	4	4	19
36	4	4	4	4	3	19
37	4	3	4	3	3	17
38	3	4	2	3	3	15
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	3	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	3	4	3	4	3	17
45	3	4	4	3	4	18
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	3	3	3	4	3	16
53	4	4	4	4	4	20
54	3	3	3	4	3	16
55	4	4	4	4	4	20
56	3	2	3	2	3	13
57	3	2	2	3	3	13
58	3	2	3	3	2	13
59	3	3	2	3	3	14

5) Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Respon	Kinerja Pegawai						Total Y	TOTAL X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ , Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	4	4	4	4	3	4	23	95
2	4	4	2	3	4	4	21	100
3	3	1	3	4	3	4	18	91
4	3	3	2	3	3	3	17	81
5	4	4	4	4	3	4	23	97
6	4	4	4	4	4	4	24	102
7	3	3	3	3	3	3	18	86
8	3	3	3	3	3	3	18	87
9	4	3	3	3	3	3	19	85
10	3	4	3	3	3	3	19	91
11	4	3	4	4	3	4	22	99
12	3	3	3	3	3	4	19	87
13	4	4	4	4	4	4	24	111
14	3	3	3	3	3	3	18	84
15	3	3	4	4	3	4	21	93
16	3	4	3	4	4	4	22	109
17	4	4	3	4	3	4	22	104
18	4	4	3	3	3	3	20	89
19	3	3	4	3	4	3	20	97
20	4	3	4	3	4	3	21	97
21	3	4	4	3	4	4	22	94
22	4	3	4	3	4	3	21	100
23	4	3	4	4	3	4	22	100
24	4	4	3	4	3	3	21	99
25	4	4	4	4	3	3	22	101
26	4	4	4	3	4	3	22	99
27	4	4	3	4	3	4	22	100
28	4	4	4	4	4	4	24	112
29	4	4	4	4	4	4	24	105
30	3	4	3	4	3	3	20	95
31	3	4	3	3	4	3	20	97
32	4	4	4	4	4	4	24	96
33	4	4	4	4	4	4	24	98
34	3	3	3	4	3	4	20	98
35	3	4	3	4	4	3	21	100
36	4	4	4	4	4	4	24	99
37	3	3	3	3	3	3	18	92
38	3	3	3	4	4	3	20	96
39	4	3	4	4	3	4	22	105
40	4	4	4	4	4	4	24	111
41	3	3	4	3	4	3	20	104

42	4	4	4	3	4	3	22	106
43	4	4	4	4	4	4	24	112
44	3	4	3	4	3	3	20	97
45	3	4	3	4	3	3	20	91
46	4	4	4	4	4	4	24	107
47	4	4	4	4	4	4	24	108
48	4	4	4	4	4	4	24	105
49	4	4	4	4	4	4	24	106
50	4	4	4	4	4	4	24	109
51	4	4	4	3	4	4	23	104
52	3	4	4	3	3	4	21	98
53	4	4	4	4	3	4	23	103
54	3	3	3	2	3	3	17	86
55	4	4	4	4	4	4	24	101
56	3	3	3	2	3	3	17	80
57	3	3	3	3	3	3	18	83
58	4	4	2	2	3	3	18	81
59	3	3	3	3	3	3	18	82

Lampiran 4. Output SPSS

1) Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	288.78	633.209	.617	.862
X1.2	288.66	643.159	.386	.865
X1.3	288.73	634.649	.587	.863
X1.4	288.71	640.864	.484	.864
X1.5	288.68	639.050	.485	.864
X1.6	288.73	637.373	.553	.863
X1	271.69	565.560	.746	.851
X2.1	288.59	642.383	.415	.864
X2.2	288.59	640.659	.453	.864
X2.3	288.53	645.943	.280	.865
X2.4	288.56	642.182	.398	.864
X2.5	288.51	644.944	.323	.865
X2	274.31	604.802	.535	.859
X3.1	288.71	635.933	.638	.863
X3.2	288.64	637.716	.600	.863
X3.3	288.64	639.164	.543	.863
X3.4	288.71	636.829	.647	.863
X3.5	288.61	641.414	.453	.864
X3.6	288.78	630.589	.645	.862
X3	271.51	558.944	.820	.849
X4.1	288.64	636.371	.654	.863
X4.2	288.63	629.100	.756	.861
X4.3	288.68	632.670	.675	.862
X4.4	288.64	636.199	.619	.863
X4.5	288.68	640.981	.443	.864
X4	274.80	565.234	.832	.849
Y1	288.54	639.494	.536	.864
Y2	288.53	638.909	.468	.864
Y3	288.63	634.134	.623	.862
Y4	288.59	634.004	.627	.862
Y5	288.64	637.095	.625	.863
Y6	288.58	638.697	.563	.863
Y	270.92	559.458	.824	.849
TOTAL	194.75	290.331	1.000	.919

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96490128
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.066
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

b. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.341	2.574		.521	.604		
X1	.261	.121	.266	2.151	.036	.525	1.904
X2	.345	.133	.262	2.597	.012	.789	1.267
X3	.126	.132	.127	.952	.346	.451	2.216
X4	.335	.144	.311	2.324	.024	.449	2.229

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.069	1.603		.667	.508
X1	.031	.075	.076	.410	.683
X2	.088	.083	.160	1.067	.291
X3	-.038	.082	-.092	-.465	.644
X4	-.077	.090	-.172	-.861	.393

a. Dependent Variable: ABS_RES

d. Uji Linearitas

Motivasi Kerja (X₁)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	133.614	8	16.702	5.032	.000
		Linearity	102.465	1	102.465	30.873	.000
		Deviation from Linearity	31.149	7	4.450	1.341	.251
	Within Groups	165.945	50	3.319			
Total			299.559	58			

Budaya Organisasi (X₂)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	87.396	6	14.566	3.570	.005
		Linearity	68.996	1	68.996	16.910	.000
		Deviation from Linearity	18.400	5	3.680	.902	.487
	Within Groups	212.164	52	4.080			
Total			299.559	58			

Komitmen Organisasi (X₃)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	132.118	8	16.515	4.931	.000
		Linearity	110.241	1	110.241	32.919	.000
		Deviation from Linearity	21.876	7	3.125	.933	.490
	Within Groups	167.442	50	3.349			
Total			299.559	58			

Kepuasan Kerja (X₄)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X4	Between Groups	(Combined)	156.314	7	22.331	7.950	.000
		Linearity	132.397	1	132.397	47.138	.000
		Deviation from Linearity	23.917	6	3.986	1.419	.226
	Within Groups	143.245	51	2.809			
Total			299.559	58			

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.341	2.574		.521	.604
	X1	.261	.121	.266	2.151	.036
	X2	.345	.133	.262	2.597	.012
	X3	.126	.132	.127	.952	.346
	X4	.335	.144	.311	2.324	.024

a. Dependent Variable: Y

4) Analisis Koefisien Korelasi (R)

a. Koefisien Korelasi secara parsial

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.175	.614**	.626**	.585**
	Sig. (2-tailed)		.185	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.175	1	.403**	.385**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.185		.002	.003	.000
	N	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.614**	.403**	1	.676**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X4	Pearson Correlation	.626**	.385**	.676**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
Y	Pearson Correlation	.585**	.480**	.607**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

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

b. Koefisien Korelasi secara simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.533	1.552

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

5) Analisis Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.533	1.552

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

6) Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.413	4	42.353	17.573	.000 ^b
	Residual	130.146	54	2.410		
	Total	299.559	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

7) Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.341	2.574		.521	.604
	X1	.261	.121	.266	2.151	.036
	X2	.345	.133	.262	2.597	.012
	X3	.126	.132	.127	.952	.346
	X4	.335	.144	.311	2.324	.024

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5. F Tabel, t Tabel, R Tabel

a. F Tabel

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

b. t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

c. R Tabel

Tabel r Product Moment
Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 6. Bukti Sebar Kuesioner

