



Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh

Putra Samudra^{1*}, M. Yamin^{2*}, Yuslaidar Yusuf^{3*}

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

psamudra10@gmail.com¹, muhammad.yamin@unmuha.ac.id², yuslaidar.yusuf@unmuha.ac.id³

*Penulis Korespondensi: psamudra10@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze in depth the influence of leadership, organizational climate, and organizational commitment on employee job satisfaction at the Baiturrahman Subdistrict Office, Banda Aceh City. The research method used is quantitative with a survey approach, designed to obtain an empirical overview of the relationships among variables. This study involved 33 employees as respondents who were selected using a saturated sampling technique, and utilized a structured questionnaire as the primary instrument for data collection. Data analysis was conducted using multiple linear regression, t-tests to examine the partial effects of each independent variable, and F-tests to assess the simultaneous effects overall. The results show that the three independent variables leadership, organizational climate, and organizational commitment have a significant influence on employee job satisfaction, both simultaneously and partially. Among these variables, effective leadership and a conducive organizational climate are the dominant factors in improving job satisfaction. These findings emphasize the importance of implementing appropriate leadership styles, creating a supportive work environment, and enhancing organizational commitment in order to improve employee performance, productivity, and loyalty in government institutions.*

Keywords: *Government Institution; Job Satisfaction Employees; Leadership; Organizational Climate; Organizational Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, yang dirancang untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel. Penelitian ini melibatkan 33 pegawai sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, serta menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi, secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, kepemimpinan yang efektif dan iklim organisasi yang kondusif menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta peningkatan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas pegawai di instansi pemerintahan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja Pegawai; Komitmen Organisasi; Instansi Pemerintahan

1. LATAR BELAKANG

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

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

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

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

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

Komitmen organisasi juga berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang mendukung keterlibatan pegawai. Hoang et al. (2023) menekankan bahwa komunikasi internal

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

Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan pemerintahan. Aparatur yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, komitmen yang kuat, serta loyalitas terhadap instansi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja pegawai dapat berdampak pada menurunnya motivasi, meningkatnya kelelahan kerja, serta berkurangnya kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

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

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

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

Indikator Kepuasan Kerja

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

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

b. Gaji

Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.

c. Peluang promosi

Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.

d. Supervisi

Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya

e. Teman sekerja

Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

Kepemimpinan

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

Indikator Kepemimpinan

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

- a. Kemampuan Komunikasi yang Efektif: Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan terbuka, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Komunikasi yang efektif membangun hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan karyawan serta meningkatkan pemahaman tim terhadap visi dan tujuan organisasi.
- b. Keterampilan Pengambilan Keputusan: Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam membuat keputusan yang tepat dan cepat, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Keputusan yang diambil harus memperhatikan berbagai aspek, termasuk kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan.
- c. Kemampuan Memotivasi dan Menginspirasi: Pemimpin yang efektif dapat memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Mereka harus dapat menginspirasi dengan memberi contoh yang baik dan menciptakan iklim yang mendorong inisiatif dan kreativitas.
- d. Pengembangan dan Pembinaan Tim: Pemimpin yang efektif juga harus mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan anggota tim melalui pembinaan dan pemberian kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karier mereka.
- e. Keterampilan Penyelesaian Konflik: Pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi dalam tim. Penyelesaian konflik yang baik akan menjaga keharmonisan dalam tim dan meningkatkan kinerja kolektif.

Iklim Organisasi

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

Indikator Iklim Organisasi

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

- a. Kepemimpinan yang Efektif
- b. Keterbukaan Komunikasi
- c. Penghargaan dan Pengakuan

- d. Kolaborasi dan Kerjasama Tim
- e. Pengembangan Karier dan Pelatihan

Komitmen Organisasi

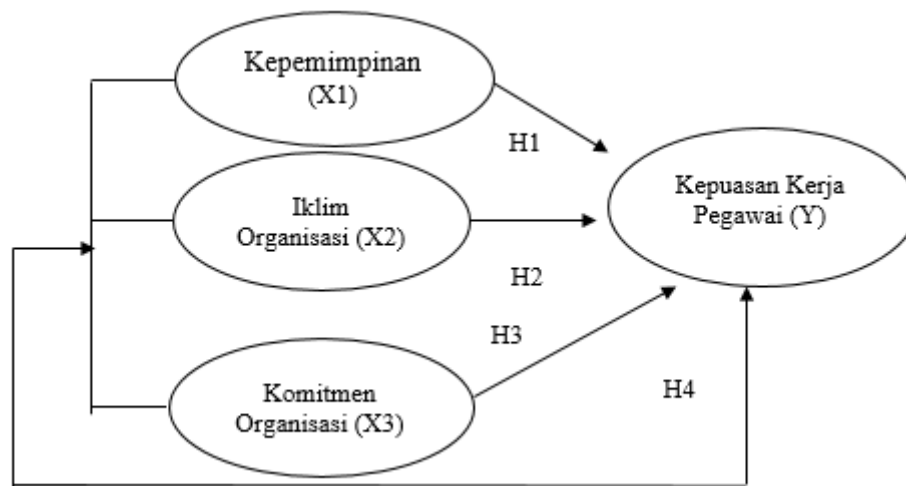
Komitmen organisasi berarti bahwa seorang karyawan setia pada organisasi mereka, tinggal di sana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak mau meninggalkannya (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen adalah sikap yang ditunjukkan oleh tingkat kerja yang tinggi dan komitmen kepada nilai-nilai perusahaan.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

Indikator Komitmen Organisasi

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

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

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

3. METODE PENELITIAN

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

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

Tabel 1. Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

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

$$Y = 13.512 + 0.408X_1 + 0.261X_2 + 0.652X_3$$

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

a. Konstanta

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

b. Koefisien Regresi

1) Koefisien regresi (Kepemimpinan X1) Nilai koefisien regresi sebesar 0,408 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kepemimpinan, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,408 satuan. Koefisien bernilai positif, sehingga hubungan yang terjadi adalah searah. Artinya,

semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

- 2) Nilai Koefisien regresi (Iklim Organisasi X2) Nilai koefisien regresi sebesar 0,261 berarti setiap kenaikan 1 satuan pada Iklim Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,261 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.
- 3) Nilai Koefisien regresi (Komitmen Organisasi X3) Nilai koefisien regresi sebesar 1,031 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 1,031 satuan. Koefisien ini merupakan yang terbesar di antara variabel bebas lainnya, sehingga dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

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

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi.

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|----------|----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Model | R | R² | Adjusted R² | Std. Error of the Estimate | Keterangan |
| 1 | 0.751 | 0.564 | 0.519 | 1.523 | Korelasi cukup kuat |

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, diperoleh nilai R sebesar 0,751, yang menunjukkan adanya korelasi positif cukup kuat antara variabel independen yang diteliti (kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

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

Sedangkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,519 memperlihatkan bahwa, setelah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, kontribusi ketiga variabel

independen terhadap kepuasan kerja tetap signifikan, yaitu sekitar 51,9%, sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

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

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

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

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

Tabel 3. Uji Parsial (t-test).

| No. | Variabel Idependen | thitung | ttabel | Sig |
|-----|--------------------------|---------|--------|-------|
| 1. | <i>Kepemimpinan</i> (X1) | 3.105 | 1.699 | 0.004 |
| 2. | Iklim Ogranisasi (X2) | 2.528 | 1.699 | 0.017 |
| 3. | Komitmen Ogranisasi (X3) | 5.232 | 1.699 | 0.000 |

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Tabel 3 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh secara parsial. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,105, yang lebih besar dari t-tabel 1,699, serta nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Variabel Iklim Organisasi (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,528, yang lebih besar dari t-tabel 1,699, dan nilai signifikansi sebesar 0,017, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Variabel Komitmen Organisasi (X_3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,232, lebih besar dari t-tabel 1,699, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

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

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

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

Tabel 4. Analisis of Variance (Anova).

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

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,487, sedangkan F-tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 2,930. Karena F-hitung > F-tabel ($12,487 > 2,930$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh.

Pembahasan

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

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

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

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

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

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

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

Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh dapat dikategorikan efektif, karena pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan pegawai, serta membangun hubungan kerja yang berbasis kepercayaan dan empati. Kondisi ini membuat pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang konsisten dalam membimbing, memberikan umpan balik, dan mendorong partisipasi pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian R. Fahmy et al. (2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Rahman &

Yusuf (2023) juga menemukan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di sektor publik. Namun, berbeda dengan penelitian Saleh et al. (2023) pada auditor, yang menemukan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat bervariasi tergantung karakteristik pekerjaan dan tingkat profesionalisme.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

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

Iklim organisasi yang positif mencakup keterbukaan komunikasi, dukungan antarpegawai, penghargaan terhadap hasil kerja, dan penyediaan pelatihan yang memadai. Kondisi ini membuat pegawai merasa nyaman, dihargai, dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif juga meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, dan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih maksimal. Dengan demikian, iklim organisasi yang baik secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Baiturrahman.

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

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

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

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

Hasil ini sejalan dengan penelitian Guruh et al. (2022) serta Saleh et al. (2023) yang menemukan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian R. Fahmy et al. (2025) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi mendorong

kinerja dan kepuasan pegawai. Hal ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja di Kantor Camat Baiturrahman.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui arahan yang jelas, dukungan, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang baik. Iklim organisasi yang kondusif juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan loyalitas, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan dan manajemen Kantor Camat Baiturrahman disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif, memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, serta memperhatikan pengembangan profesional pegawai guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Pengelola organisasi juga perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif melalui transparansi informasi, dukungan tim, pengakuan terhadap prestasi, serta pemberian kesempatan pengembangan kompetensi agar pegawai merasa nyaman dan lebih produktif dalam bekerja. Bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi melalui sikap loyal, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi sehingga mampu bekerja secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, penghargaan, dan kepuasan finansial agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di instansi pemerintahan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Ambiyar, R., & Muharika, A. (2019). Desain penelitian: Pengertian dan aplikasinya dalam studi kasus. *Jurnal Penelitian dan Metodologi*, 12(2), 75–88.
- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi birokrasi dan pelayanan publik di Indonesia*. Gava Media.

- Fahmy, R., et al. (2025). The impact of leadership style and organizational commitment on employee job satisfaction: A case study of PT SOS Indonesia. *International Journal of Human Resource Management*, 38(1), 21–35.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(3), 145–157.
- Hardani, A., et al. (2020). *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis dan ekonomi*. Raja Grafindo Persada.
- Hasiara, S. (2019). *Dasar-dasar statistik untuk penelitian sosial*. Alfabeta.
- Hidayati, L., & Kusumawati, E. (2024). Key indicators of organizational climate and their impact on employee engagement and satisfaction. *Journal of Human Resource and Organizational Studies*, 29(3), 134–147.
- Hoang, T. T., Tran, T. P., & Le, V. T. (2023). The impact of organizational commitment on employee performance: The role of leadership and communication. *Journal of Business Research*, 50(1), 112–129.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Komunikasi dalam organisasi: Teori dan praktik*. Andi.
- Kuo, C., & Chen, W. (2023). Organizational climate indicators and their impact on employee motivation and engagement. *Journal of Organizational Development*, 44(2), 89–102.
- Locke, E. A. (2020). *Essentials of organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nguyen, T. M. (2024). The role of equity theory in employee motivation and satisfaction: A study of public sector employees in Vietnam. *Public Administration Review*, 84(4), 503–518.

- Qamari, A., et al. (2020). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi pada pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(3), 102–118.
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Soromandi. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 56–70.
- Riyono, A., Hartati, S., & Fatdina, R. (2021). Kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 78–91.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sahir, M. (2021). *Metodologi penelitian bisnis dan sosial: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Saifuddin, A., & Sijabat, H. (2022). Kepuasan kerja sebagai indikator efektivitas organisasi di pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 14–28.
- Saleh, R., et al. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Audit*, 32(2), 101–114.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Setiawati, R., & Dewi, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di sektor pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 22(1), 45–59.
- Stringer, R. (2002). *Workplace democracy: Theory, practice, and prospects*. Routledge.
- Sudjana, N. (2017). *Metode statistika untuk penelitian sosial dan ekonomi*. Tarsito.
- Sugiyono, S. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiawati, N. (2020). *Analisis data dalam penelitian kuantitatif*. Andi.
- Sutanto, S., & Kurniawan, D. (2023). The influence of organizational climate on employee loyalty and performance in government agencies. *Journal of Public Administration*, 56(2), 150–165.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tourish, D. (2022). *Leadership and communication in organizations: The role of transparency and trust*. Palgrave Macmillan.
- Wibowo, A. (2023). *Kepemimpinan dan motivasi dalam organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.