

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PRABUMULIH BARAT
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



DEWI KUMARATUNGGGA

2022110027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PRABUMULIH BARAT
KOTA PRABUMULIH**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



DEWI KUMARATUNGA

2022110027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Oleh :

Dewi Kumaratunga

NIM : 2022110027

Prabumulih, 29 Juni 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

(Resi Marina, S.E., M.Si.)
NUPTK : 3958755656300002

(Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.)
NUPTK : 0162747648230103

Ketua Program Studi
Manajemen



(H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.)
NUPTK : 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 11 Juni 2026.

Prabumulih,

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S.E., M.Si.

NUPTK. 3958755656300002

()

Anggota

1. Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si.

NUPTK. 0162747648230103

()

2. Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK. 9845750651130112

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

NUPTK. 2544740641230233

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Kumaratunga

NIM : 2022110027

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, skripsi ini benar - benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 29 Juni 2026
Yang Membuat Pernyataan



Dewi Kumaratunga
NIM : 2022110027

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Dewi Kumaratunga, 2022110027, 2026

Dewi Kumaratunga, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih, (di bawah bimbingan Ibu Resi Marina S.E., M.Si. dan Ibu Hj. Sri Suparni S.S., M.Si.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang dari seluruh Pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 2,983 + 0,886X$. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $11,023 > 2,019$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kontribusi pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74,8%, sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance At The West Prabumulih Sub-District Office Prabumulih City

Dewi Kumaratunga, 2022110027, 2026

Dewi Kumaratunga, The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the West Prabumulih Sub-district Office, Prabumulih City, (Under the guidance of Mrs. Resi Marina S.E., M.Si. and Mrs. Hj. Sri Suparni S.S., M.Si.).

This study aims to find out whether there is an Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the West Prabumulih Sub-district Office, Prabumulih City. The population and sample in this study were 43 people from all employees of the West Prabumulih Sub-district Office, Prabumulih City. The analysis technique used is a simple linear regression analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 26. The results of this study show that there is an effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the West Prabumulih Sub-district Office, Prabumulih City. With a significance of $0.000 < 0.05$. The simple linear regression equation is $Y = 2.983 + 0.886X$. The results of the t-test showed that Job Satisfaction had a positive and significant effect on Employee Performance at the West Prabumulih Sub-district Office, Prabumulih City because the t-count was greater than the t-table, which was $11.023 > 2.019$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. The contribution of the influence of the variable job satisfaction on employee performance was 74.8%, while the remaining 25,2% was influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H.Zakaria Harahap, S.E.I.M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Edi Suanto, S.H., M.Si. selaku Camat dan seluruh pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.

8. Kedua orang tuaku tersayang dan tercinta yang selalu menjadi alasan saya untuk terus berjuang, yang selalu menjadi rumah terbaik dan yang doanya tidak pernah terputus hingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk kedua saudariku, keluargaku, sahabat – sahabatku tersayang dan semua orang yang percaya bahwa saya bisa sampai di titik ini.
10. Untuk orang – orang baik yang tidak pernah lelah mendukung, memotivasi serta memberi nasehat, saya ucapkan terima kasih banyak.
11. Untuk semua versi diriku yang pernah ingin menyerah, terima kasih sudah tetap bertahan.
12. Untuk setiap doa yang diam - diam dipanjatkan untukku.
13. Untuk semua air mata, perjuangan, dan harapan yang akhirnya sampai di titik ini.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang. Semoga semua budi baik dan bantuan yang telah diberikan atas selesainya skripsi ini akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Dan diiringi do'a semoga Allah SWT melimpahkan taufik dan hidayah-nya kepada kita semua.

Prabumulih, 29 Juni 2026



Dewi Kumaratunga
NIM : 2022110027

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Kepuasan Kerja	5
2.1.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	6
2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.4 Tolak Ukur Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2.1 Faktor – Faktor Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2.3 Dimensi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2.4 Tolak Ukur Kinerja Pegawai.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13

2.3 Kerangka Pemikiran	14
2.4 Hipotesis Penelitian.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1 Jenis Penelitian	15
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
3.3 Populasi dan Sampel.....	16
3.4 Jenis Data	16
3.4.1 Data Primer.....	16
3.4.2 Data Sekunder	17
3.5 Variabel Penelitian	17
3.6 Definisi Operasional Variabel	18
3.7 Teknik Pengumpulan Data	18
3.8 Instrumen Penelitian.....	20
3.9 Proses Pengembangan Instrumen.....	21
3.9.1 Uji Validitas	21
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	22
3.10 Uji Asumsi Klasik	22
3.10.1 Uji Normalitas	22
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas	23
3.11 Uji Regresi Linier Sederhana	23
3.12 Pengujian Hipotesis	24
3.12.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	24
3.12.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	25
4.1.1 Profil Instansi Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.....	25
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Prabumulih Barat.....	25
4.1.2.1 Visi Kantor Camat Prabumulih Barat.....	25
4.1.2.2 Misi Kantor Camat Prabumulih Barat	26
4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih	26
4.1.4 Tugas dan Fungsi di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.....	27
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	38

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	40
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.2.2 Deskripsi Variabel	42
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X).....	42
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	44
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian.....	46
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas	47
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.3 Uji Asumsi Klasik	50
4.3.1 Uji Normalitas	50
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	51
4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	52
4.5 Uji Hipotesis.....	53
4.5.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	53
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	55
BAB V PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	18
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	21
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Pegawai	40
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X)	42
Tabel 4.7 Interval Nilai Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 4.9 Interval Nilai Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	49
Tabel 4.12 <i>Reliability Statistics</i> (X)	50
Tabel 4.13 <i>Reliability Statistics</i> (Y)	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>Shapiro Wilk</i>	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Sederhana	53
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	54

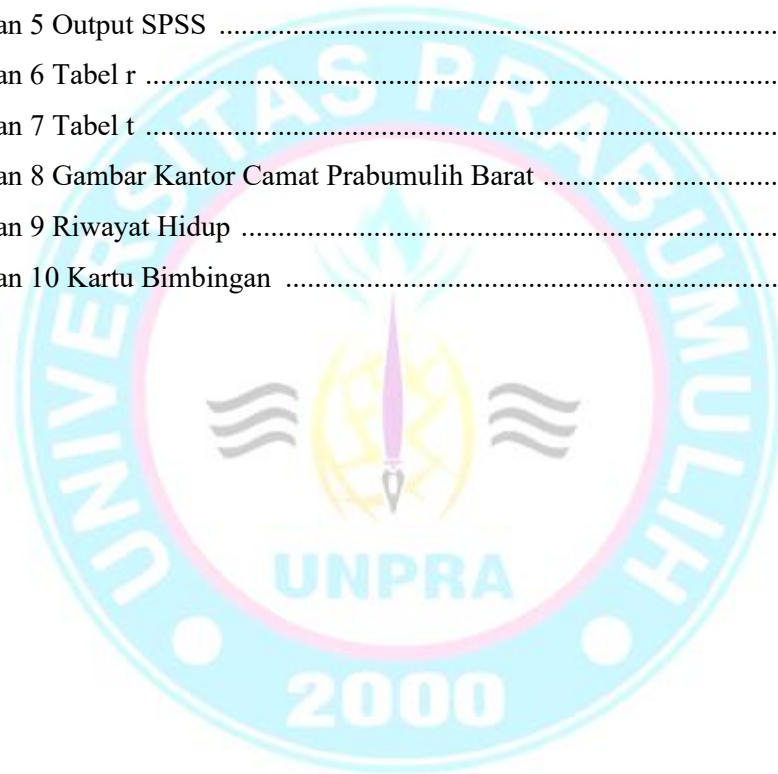
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih	26



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	62
Lampiran 2 Surat Keterangan Selesai Penelitian	63
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 4 Data Tabulasi Responden	68
Lampiran 5 Output SPSS	70
Lampiran 6 Tabel r	79
Lampiran 7 Tabel t	80
Lampiran 8 Gambar Kantor Camat Prabumulih Barat	81
Lampiran 9 Riwayat Hidup	82
Lampiran 10 Kartu Bimbingan	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi maupun perusahaan, karena keberadaannya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah individu-individu yang bekerja di dalam instansi sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam mewujudkan tujuan organisasi. Seiring perkembangan, pegawai tidak lagi dipandang hanya sebagai sumber daya semata, melainkan sebagai modal atau aset berharga bagi instansi. Oleh karena itu, berbagai instansi pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pegawainya agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal (Rahmawati et.al., 2020).

Sejalan dengan hal tersebut, dalam perkembangan sebuah organisasi, peran sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat menentukan keberhasilannya. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kualitas diri, kemampuan profesional, serta daya saing agar produktivitas dan pencapaian target organisasi dapat berjalan optimal (Mangkunegara, 2020). Pengelolaan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena kualitas kinerja pegawai akan berdampak langsung pada capaian kerja organisasi (Panggabean, 2020).

Maria (2021) menyatakan bahwa keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Setiap pegawai memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, sehingga pengelolaannya memerlukan perhatian yang mendasar. Namun, apabila masih terdapat berbagai kelemahan dalam pengelolaan maupun kualitas pegawai, hal tersebut dapat menghambat optimalisasi pencapaian tujuan instansi yang telah direncanakan.

Pegawai merupakan aset penting bagi sebuah instansi, sehingga keberadaannya perlu dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu aspek yang harus menjadi perhatian utama adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika dalam bekerja mereka tidak merasa nyaman, kurang mendapatkan apresiasi, atau tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, maka kondisi tersebut dapat membuat pegawai sulit berkonsentrasi dan kehilangan fokus terhadap tugas yang mereka lakukan (Maria, 2021).

Menurut Putri & Widiyanto (2022) kepuasan kerja mencerminkan suasana hati seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari perilaku positif dalam pekerjaannya dan semua pengalaman yang dialaminya di lingkungan kerja.

Maria (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat sangat pribadi, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan nilai yang ia yakini. Semakin banyak aspek pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan harapan dan nilai yang dianut, maka tingkat kepuasannya akan semakin tinggi. Sebaliknya, ketika berbagai aspek pekerjaan dianggap tidak sesuai, kepuasan kerja akan cenderung menurun. Secara umum, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional positif yang muncul ketika pegawai menilai pekerjaannya secara menyenangkan. Kepuasan ini tercermin dari sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya serta terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan lingkungannya.

Selain kepuasan kerja, kinerja pegawai juga menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan instansi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai sangat berharga bagi upaya instansi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Herlambang et al., 2024). Menurut Eliza & Andria (2022) kinerja dapat diartikan sebagai rekaman atau pencatatan hasil yang dihasilkan oleh seseorang yang melakukan suatu tugas atau aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Namun, berdasarkan pengamatan awal di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih, ditemukan beberapa kondisi yang mengindikasikan adanya masalah dalam kepuasan kerja pegawai. Yaitu dapat terlihat dari pelaksanaan pekerjaan yang kurang optimal, pengawasan atasan yang belum efektif, serta koordinasi antar rekan kerja yang masih kurang efektif.

Permasalahan fenomena lainnya juga terlihat pada kinerja pegawai, seperti kualitas kerja yang belum optimal, produktivitas yang rendah, kerja sama tim yang kurang berjalan, komunikasi internal yang belum efektif, serta pengembangan diri yang minim.

Gejala – gejala tersebut mengindikasikan bahwa faktor kepuasan kerja mungkin menjadi salah satu penyebab utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, mendapatkan pengawasan yang jelas dan mendukung, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Bila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, kualitas dan produktivitas kerja berpotensi menurun. Oleh karena itu penting dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur dan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa, terutama dalam konteks instansi pemerintahan daerah. Selain itu, temuan penelitian ini dapat memperkuat teori-teori yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai melalui kebijakan serta program kerja yang lebih tepat sasaran. Penelitian ini juga bermanfaat bagi para pegawai karena dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya kepuasan kerja dalam mendukung peningkatan kinerja, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, mereka merasa puas dengan kecukupan keterampilan, kemampuan dan harapannya terhadap pekerjaan yang akan datang, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Sofyandi, 2021). Kepuasan ini muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti beban tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan berkembang, serta penghargaan yang diterima. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi motivasi, loyalitas, dan kualitas kinerja mereka.

Menurut Rosenberg & Bonsaksen (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap tingkat kesenangan atau ketidaksenangan pada seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini mencakup keseluruhan pada pekerjaan atau beberapa aspek tertentu saja.

Kepuasan kerja juga menggambarkan perasaan seorang pekerja pada pekerjaannya yang dilakukan, hal ini juga terlihat dari respons positif yang ada pada pekerja tersebut terhadap pekerjaannya dan semua hal yang ada di lingkungan pekerjaannya. Jika seorang pekerja menemukan banyak hal dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka pekerja tersebut akan lebih puas (Perkasa et al., 2023).

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika apa yang ia harapkan baik dari segi tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, kesempatan berkembang, maupun penghargaan sesuai dengan

kenyataan yang ia terima. Ketika semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai, maka tingkat kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi. Kepuasan ini kemudian tercermin melalui sikap positif, motivasi, loyalitas, serta peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, maka timbul rasa ketidakpuasan.

2.1.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Ramdhan & Pasaribu (2022) berikut faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yaitu :

1. Kondisi Kerja

Yaitu keadaan lingkungan tempat pegawai bekerja, yang mencakup kenyamanan, keamanan, fasilitas, dan suasana kerja yang mendukung kelancaran tugas sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Yaitu keadaan ketika pegawai mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan tanpa saling mengganggu.

3. Dihormati dan Diakui

Yaitu kondisi ketika pegawai merasa dihargai atas usaha, kemampuan dan kontribusi yang mereka berikan, sehingga menimbulkan rasa diterima dan dihormati di lingkungan kerja.

3. Tantangan

Yaitu tingkat kesulitan atau keragaman tugas yang mendorong pegawai untuk berpikir, belajar dan mengembangkan kemampuan sehingga pekerjaan terasa lebih menarik dan tidak monoton.

4. Pengembangan Karir

Yaitu peluang yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan kemampuan, mendapatkan pengalaman baru, serta mencapai posisi atau jenjang jabatan yang lebih tinggi sesuai system karir yang berlaku.

2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Riskawati et al., (2023) menyatakan bahwa adapun indikator – indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

3. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4. Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Adapun dimensi – dimensi kepuasan kerja menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan pegawai suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kesempatan Promosi

Sejauh mana kemungkinan untuk kenaikan pangkat dalam organisasi tersedia.

3. Pengawasan

Sejauh mana kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku dapat diterima.

4. Rekan Kerja

Sejauh mana rekan kerja secara teknis ahli dalam pekerjaannya dan dapat memberikan dukungan secara sosial.

5. Kondisi Kerja/Lingkungan Kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.1.1.4 Tolak Ukur Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya :

1. Pekerjaan

Yaitu isi atau jenis pekerjaan yang dijalankan seseorang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja.

2. Pengawas

Yaitu atasan atau pihak yang memberikan arahan dan petunjuk selama pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Lestari (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu pemerintahan menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai

pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk instansi pemerintahan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas (Roring et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja pegawai juga merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan. Kinerja sebagai hasil kerja yang individu capai selama menjalankan tugas yang ia peroleh berdasar pada kemampuan, keseriusan, pengalaman, dan waktu (Siagian, 2020).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai aturan, standar, dan tujuan organisasi. Kinerja yang baik terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hasil kerja yang berkualitas, serta sikap positif selama bekerja. Dalam instansi pemerintahan, kinerja menjadi aspek penting karena tanpa kontribusi optimal dari setiap pegawai, tujuan organisasi sulit tercapai. Kinerja juga mencerminkan sikap mental pegawai yang terus berupaya meningkatkan kualitas kerja dari waktu ke waktu. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan memberikan prestasi kerja yang lebih tinggi dan berdampak positif terhadap efektivitas serta keberhasilan organisasi.

2.1.2.1 Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Lestari (2023), Faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah berbagai variabel atau elemen yang mempengaruhi hasil kerja dan prestasi seorang pegawai dalam konteks organisasi.

Berikut faktor – faktor kinerja pegawai menurut (Lestari, 2023) yaitu :

1. Kemampuan Individu

Merupakan kapasitas seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki untuk melakukan pekerjaannya secara efektif.

2. Motivasi

Yaitu merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai ingin bekerja, berusaha, dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Yaitu kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kepemimpinan

Merupakan kemampuan atasan dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, serta mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Sistem Pengelolaan Kinerja

Yaitu mekanisme formal organisasi dalam menetapkan target, memonitor pekerjaan, memberikan evaluasi, serta memberikan penghargaan atau perbaikan atas hasil kerja pegawai.

2.1.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Busro, 2020) sebagai berikut :

1. Kemampuan atau Keahlian

Kemampuan atau keahlian merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, baik yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman, sehingga individu mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Etika Profesional

Etika profesional adalah sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan nilai moral, norma, serta aturan profesi, yang ditunjukkan melalui kejujuran, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja.

3. Pengalaman yang Memadai dalam Melaksanakan Tugas

Pengalaman kerja yang memadai menunjukkan tingkat keterlibatan dan pembelajaran seseorang dalam melaksanakan tugas secara berulang, sehingga mampu meningkatkan keterampilan, ketepatan, dan kualitas hasil kerja berdasarkan pengalaman sebelumnya.

4. Kewajiban atau Tanggung Jawab

Kewajiban atau tanggung jawab merupakan kesadaran individu untuk melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepadanya secara sungguh-sungguh serta siap menanggung konsekuensi atas setiap keputusan dan hasil kerja yang dilakukan.

5. Kepatuhan Terhadap Waktu

Kepatuhan terhadap waktu adalah kemampuan individu dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, termasuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal, tenggat waktu, dan ketentuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Ningrum & Ningsih (2021), menjelaskan bahwa penilaian kinerja harus mencakup enam dimensi utama, yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan

Yaitu jumlah pekerjaan atau *output* yang dihasilkan individu dalam periode tertentu sesuai standar yang ditetapkan.

2. Kualitas Pekerjaan

Yaitu Tingkat ketepatan, kerapihan, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang diharapkan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan.

4. Kemampuan Menjalin Hubungan Interpersonal Yang Baik

Yaitu kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja atau atasan.

2.1.2.4 Tolak Ukur Kinerja Pegawai

Menurut Asari (2022) menyatakan bahwa untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja menggambarkan sejauh mana hasil pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang diharapkan. Semakin baik kualitas kerja seseorang, maka semakin kecil kesalahan yang terjadi dan semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaannya.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja berkaitan dengan produktivitas, yaitu kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan, baik dari segi volume pekerjaan maupun kecepatan penyelesaiannya.

3. Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu menunjukkan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien selama jam kerja. Hal ini tercermin dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan, serta kemampuan mengatur waktu agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Yaitu merupakan kemampuan individu dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung di lingkungan kerja. Kerja sama ini ditunjukkan melalui sikap saling menghargai, komunikasi yang baik, serta kesediaan untuk membantu dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Miftah Nurindah Shadri Muliadi, dkk (2026).	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RS Sandi Karsa Kota Makassar.	Kuantitatif; desain cross sectional; kuesioner terstruktur; teknik total sampling (70 responden); analisis regresi linear sederhana	Hasil uji statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,000 < 0,05). Nilai R Square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap variasi kinerja sebesar 37,5%. Persamaan regresi yang dihasilkan memiliki koefisien (β) sebesar 0,612.
2	Waode, Romadhoni & Andayaningsih (2025).	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.	Kuantitatif; survei kuesioner (113 responden); teknik sampling acak (rumus slovin); analisis regresi linear sederhana.	Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 5,175 > t tabel 1,658 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 14,742 + 0,405X$, yang menunjukkan setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,187 menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap variasi kinerja sebesar 18,7%.
3	Arisandi & Aprianti (2022).	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima.	Kuantitatif asosiatif; kuesioner (skala likert); sampel 36 ASN; analisis regresi linear sederhana; uji t.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel (5,755 > 2,032) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kontribusi pengaruh (R Square) sebesar 49,3%, sedangkan 50,7% dipengaruhi faktor lain. Hubungan antar variabel tergolong kuat dengan nilai korelasi 0,702. Persamaan regresi: $Y = 31,773 + 0,512X$.
4	Nurrohmat & Lestari (2021).	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris pada PT	Kuantitatif deskriptif; survei kuesioner (30 responden); teknik	Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 4,751 > t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kepuasan kerja

		Kahatex di Kabupaten Bandung).	convenience sampling; analisis regresi linear sederhana.	terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 9,771 + 0,565X$, yang menunjukkan hubungan positif dan searah antar variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446 menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap variasi kinerja sebesar 44,6%.
5	Paparang, Areros & Tatimu (2021).	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado.	Kuantitatif; observasi awal dan kuesioner (52 responden); sampel jenuh; analisis regresi linear sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,145. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 22,180 + 0,145X$, sehingga kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Setiap penambahan 1% nilai Kepuasan Kerja (X), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) bertambah sebesar 0,145.

Sumber : Jurnal – Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————→ Pengaruh Secara Parsial.

2.4 Hipotesis Penelitian

1. H_a : Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
2. H_0 : Kepuasan Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada pengolahan data berupa angka – angka serta analisis menggunakan statistik. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data dan membatasi kajian pada variabel-variabel yang telah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y).

Pendekatan deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai kondisi kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih Sumatera Selatan yang merupakan instansi pemerintahan tingkat kecamatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2025 hingga bulan April 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek atau individu sebagai acuan yang akan diteliti peneliti. Populasi mengacu pada semua orang, benda, peristiwa atau segala hal lain yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti oleh peneliti (Dewi et al., 2025). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih dengan jumlah 43 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan cermat untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel ini harus mewakili populasi dengan baik untuk memastikan akurasi dan keterwakilan data (Jailani & Jeka, 2023). Pada penelitian ini, seluruh pegawai yang berjumlah 43 orang di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling total (census). Menurut Sugiyono (2022) sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 pegawai. Penggunaan teknik sampling total diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih akurat karena semua responden yang ada dilibatkan tanpa pengecualian.

3.4 Jenis Data

3.4.1 Data Primer

Arvyanda et al., (2023) menyatakan bahwa data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber responden. Data primer yang akan penulis gunakan adalah Interview (Wawancara), Observasi, Dokumentasi dan Kuesioner (Angket).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan adalah data yang didapatkan secara tidak langsung melalui sebuah perantara. Data sekunder dapat didapatkan melalui bukti, catatan, buku, jurnal, atau laporan historis yang sudah tersusun dalam arsip atau data dokumenter (Arvyanda et al., 2023). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu seperti buku, jurnal, artikel dan sejenisnya.

3.5 Variabel Penelitian

Mustafa et al., (2022) menyatakan bahwa variabel dalam penelitian berperan sebagai elemen yang menunjukkan hal – hal yang hendak diobservasi atau diukur dalam sebuah kajian. Jenis variabel meliputi variabel bebas (*independent*), terikat (*dependent*), yang masing – masing memiliki peran serta keterkaitan yang berbeda dalam kerangka penelitian. Penguasaan terhadap jenis dan peran variabel sangat penting, karena hal ini membantu peneliti dalam merancang instrumen yang sesuai dan melakukan analisis data secara tepat. Jika variabel tidak diidentifikasi dengan benar, maka hal tersebut dapat menimbulkan kekeliruan dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Berdasarkan judul penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut penjelasan masing – masing variabel :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau diberi simbol (Y), yaitu kinerja pegawai.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dalam perspektif peneliti berdasarkan eksplorasi teori – teori yang telah dipahami (Machali, 2021).

Penelitian ini menggunakan dua operasional variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini membahas hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Penjelasan rinci mengenai operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Intem Pernyataan
1	2	3	4	5	6
1	Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja dianggap tingkat kesenangan atau ketidaksenangan pada seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini mencakup keseluruhan pada pekerjaan atau beberapa aspek tertentu saja (Rosenberg & Bonsaksen, 2022).	1. Pekerjaan 2. Promosi 3. Pengawas 4. Rekan Kerja	<i>Likert</i>	1-4 5-8 9-11 12-15
2	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Lestari, 2023).	1. Kemampuan/Keahlian 2. Etika Profesional 3. Pengalaman Yang Memadai dalam Melaksanakan Tugas 4. Kewajiban dan Tanggung Jawab 5. Kepatuhan Terhadap Waktu	<i>Likert</i>	1-3 4-6 7-9 10-12 13-15

Sumber : data yang diolah, 2026

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Sahir (2021) menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam proses penelitian. Ketepatan dalam menentukan dan

menerapkan teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan metode penelitian yang digunakan, agar data yang diperoleh mampu menjawab tujuan penelitian maupun menguji hipotesis yang telah ditetapkan sejak awal. Apabila terjadi kesalahan dalam proses pengumpulan data, maka hasil analisis dan kesimpulan yang dihasilkan dapat menjadi tidak akurat, sehingga penelitian kehilangan relevansinya. Selain itu, kesalahan tersebut juga dapat menyebabkan waktu, tenaga, dan biaya yang telah dikeluarkan selama proses penelitian menjadi kurang efektif dan bahkan terbuang sia-sia. Oleh karena itu, pengumpulan data ini dilakukan melalui beberapa teknik, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berisi sejumlah pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator pada variabel penelitian. Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dinilai efisien karena memudahkan peneliti dalam memperoleh data secara sistematis. Responden diminta memberikan jawaban dengan memilih alternatif yang telah disediakan, sehingga proses pengisian kuesioner dapat berlangsung secara praktis dan terarah.

2. Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan fokus penelitian kepada narasumber yang telah ditentukan sebelumnya, guna memperoleh informasi yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian

3. Observasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati fenomena yang berkaitan dengan objek penelitian. Melalui observasi tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi dan menggambarkan permasalahan yang terjadi secara nyata. Selanjutnya, hasil pengamatan tersebut dapat dikaitkan dan diperkuat dengan teknik pengumpulan data lain, seperti kuesioner atau wawancara, serta dianalisis dengan mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu.

4. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan dokumen atau catatan resmi yang relevan, seperti laporan, arsip, atau dokumen administrasi. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yang mendukung analisis penelitian, seperti laporan kinerja pegawai, absensi, atau catatan terkait kepuasan kerja.

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas diukur melalui beberapa indikator, yaitu pekerjaan, pengawas, dan rekan kerja. Pengukuran setiap indikator dilakukan menggunakan kuesioner atau angket dengan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2022) skala *likert* merupakan salah satu teknik pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Fenomena sosial tersebut telah ditentukan secara jelas oleh peneliti dan selanjutnya dijadikan sebagai variabel penelitian yang akan dianalisis. Melalui penggunaan skala *Likert*, variabel penelitian selanjutnya dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang lebih terukur. Indikator-indikator ini kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan item instrumen penelitian, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap item dalam skala *Likert* disertai dengan pilihan jawaban yang memiliki tingkatan atau gradasi, mulai dari penilaian yang sangat positif hingga sangat negatif. Bentuk pilihan jawaban tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, misalnya tingkat persetujuan (sangat setuju hingga sangat

tidak setuju), frekuensi (selalu hingga tidak pernah), maupun penilaian kualitas (sangat baik hingga sangat tidak baik).

Sementara itu, variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat diukur melalui indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, produktivitas, kerja sama tim, komunikasi, dan pengembangan diri. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yaitu menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Pemilihan instrumen ini dilakukan untuk memastikan setiap variabel dapat diukur secara sistematis, akurat, dan konsisten sehingga analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan valid.

3.9 Proses Pengembangan Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Machali (2021) menyatakan bahwa uji validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah. Untuk menguji alat ukur dapat dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari kuesioner kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan skala *likert* 1-5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Validitas instrumen diuji menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 26. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan benar – benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2022)

3.9.2 Uji Reliabilitas

Machali (2021) menyatakan bahwa reliabilitas (*reliability*) berasal dari istilah *reliable* yang memiliki makna dapat dipercaya. Reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi, ketepatan, kestabilan, serta keandalan suatu instrumen dalam melakukan pengukuran. Suatu instrumen penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila mampu menghasilkan data yang relatif sama atau konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Sahir (2021) juga menyatakan reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, yaitu apakah kuesioner memberikan hasil yang sama apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai diuji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha* melalui SPSS versi 26.

Kriteria keputusan adalah :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, maka instrumen dinyatakan reliabel (konsisten).
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$, maka instrumen dinyatakan kurang reliabel.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021) menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak.

Penelitian ini menggunakan uji Shapiro–Wilk karena jumlah sampel tergolong kecil (kurang dari 50 responden). Uji *Shapiro – Wilk* dipilih karena memiliki sensitivitas tinggi dalam mendeteksi penyimpangan dari distribusi normal.

Kriteria keputusan adalah :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model penelitian (Sahir, 2021).

Metode analisis pada penelitian ini yang digunakan adalah korelasi Spearman. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya permasalahan heteroskedastisitas pada hasil analisis regresi, dengan melihat hubungan antara nilai residual dan variabel independen melalui korelasi spearman.

Kriteria keputusan adalah :

1. Apabila nilai Signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

3.11 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Sahir (2021) menyatakan bahwa uji regresi linier sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Regresi sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.12 Pengujian Hipotesis

3.12.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Kriteria keputusan adalah :

1. $H_a : t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_0 : t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.12.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021) menyatakan bahwa koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Instansi Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Kantor Camat Prabumulih Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di wilayah Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. Kantor camat ini dipimpin oleh seorang camat yang bertugas membantu walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat di tingkat kecamatan. Kecamatan Prabumulih Barat memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan serta pembangunan di wilayah kerjanya.

Kantor Camat Prabumulih Barat juga berfungsi sebagai pusat pelayanan administrasi bagi masyarakat yang berada di wilayah kecamatan. Kantor camat melaksanakan berbagai kegiatan seperti pelayanan administrasi pemerintahan, pembinaan kepada kelurahan, serta koordinasi dalam pelaksanaan pembangunan dan kegiatan kemasyarakatan. Diharapkan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Prabumulih Barat

4.1.2.1 Visi Kantor Camat Prabumulih Barat

Adapun visi yang menjadi pedoman kerja dalam pembangunan di Kantor Camat Prabumulih Barat yaitu “Terwujudnya perubahan menuju masyarakat Prabumulih Barat yang makmur dan sejahtera”.

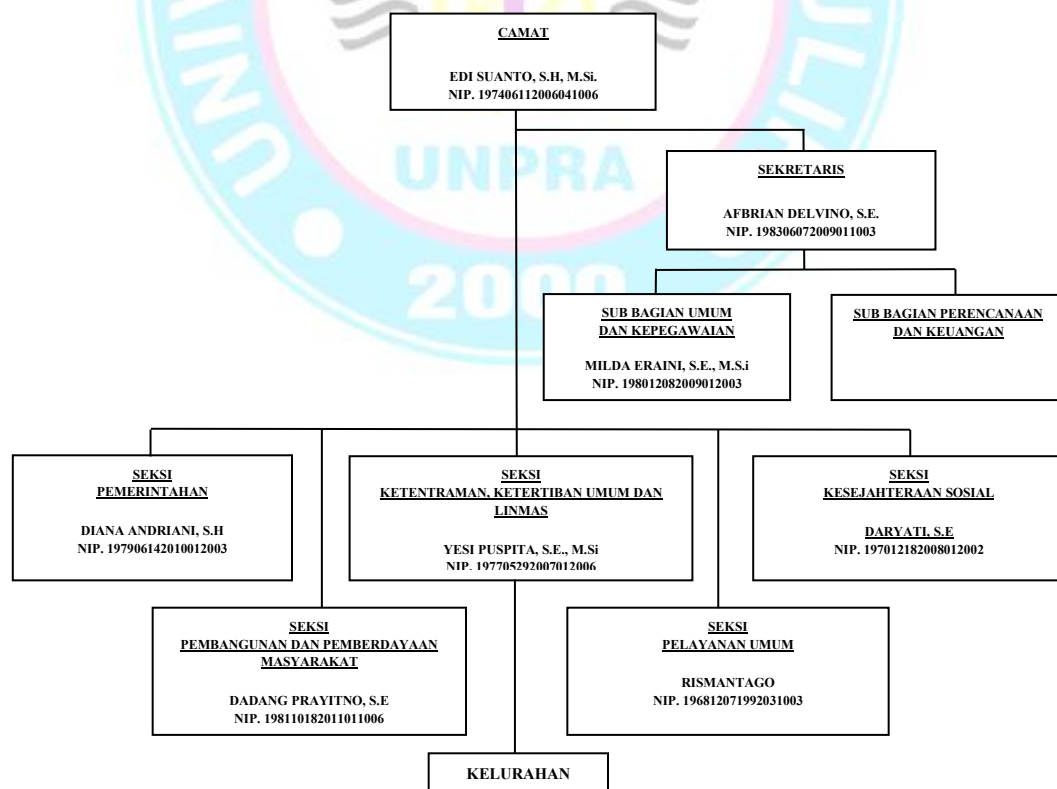
Melalui visi tersebut, Kantor Camat Prabumulih Barat memposisikan diri bukan hanya sebagai administrator pemerintahan, melainkan sebagai penggerak utama dalam menciptakan perubahan ekonomi dan sosial bagi masyarakat di wilayah Prabumulih Barat.

4.1.2.2 Misi Kantor Camat Prabumulih Barat

Upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berikut adalah misi dari Kantor Camat Prabumulih Barat, yaitu :

1. Menciptakan pelayanan yang profesional di bidang administrasi pemerintahan umum.
2. Menciptakan pelayanan yang profesional di bidang administrasi pemerintahan umum.
3. Memperkuat Sumber Daya Manusia yang berkualitas menuju masyarakat yang makmur dan sejahtera.
4. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan dan agama.
5. Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan secara dinamis, efisiensi, bersih dan profesional.

4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih, 2026.

4.1.4 Tugas dan Fungsi di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Guna memastikan pelayanan publik berjalan dengan optimal, Kantor Camat Prabumulih Barat memiliki uraian tugas dan fungsi berdasarkan Preraturan Walikota Prabumulih Nomor 45 Tahun 2016 sebagai berikut:

1. Camat (Pasal 5)

Kecamatan dipimpin oleh seorang camat. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dalam melaksanakan tugas Camat sebagaimana dimaksud ayat (2) menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan umum.
- b. Pengkoordinasian kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
- c. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan Linmas.
- d. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.
- e. Pengkoordinasian penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
- f. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Walikota.
- g. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan.
- h. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan desa dan kelurahan.
- i. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan Daerah kota yang ada di kecamatan.
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan peraturan perundang-undangan, dan

- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Camat (Pasal 6)

Sekretariat Kecamatan dipimpin oleh seorang sekretaris. Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat, merencanakan, mengatur, kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan dan melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku serta Sekretaris Camat berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris Camat sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan administrasi umum ketatausahaan.
- b. Pelaksanaan persiapan penyusunan anggaran Kecamatan.
- c. Pelaksanaan rencana kegiatan dan pengendalian Kecamatan.
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan.
- e. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Kecamatan.
- f. Pelaksanaan informasi dan kehumasan.
- g. Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum di lingkungan Kecamatan.
- h. Pengkoordinasian administrasi pelayanan publik di bidang pelaksanaan pemerintahan daerah di wilayah Kecamatan.
- i. Pelaksanaan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian Perangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan.
- j. Pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah, DPRD, Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan instansi terkait di bidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan, dan

- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Kecamatan, membawahi :

a. Subbagian Umum dan Kepegawaian (Pasal 7)

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Camat, teknis operasional di bidang umum dan kepegawaian, merencanakan, melaksanakan, memproses, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian di lingkungan Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kerumah tanggaan, kepegawaian, dan ketatausahaan Kecamatan.
- b. Penyusunan penerimaan, pendistribusian, dan pengiriman surat-surat, naskah dinas dan pengelolaan dokumentasi serta kearsipan Kecamatan.
- c. Penyusunan pembuatan dan pengadaan naskah Dinas.
- d. Penyusunan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja di lingkungan Kecamatan.
- e. Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas, pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas.
- f. Penyusunan informasi dan pelayanan hubungan masyarakat, pengurusan kerumahtanggaan, keamanan dan ketertiban kantor.
- g. Penyusunan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan kantor, gedung kantor, kendaraan dinas, dan aset Kecamatan lainnya.

- h. Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan Kantor dan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor.
- i. Penyusunan bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas Kecamatan.
- j. Penyusunan pengelolaan perpustakaan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan.
- k. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian.
- l. Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai.
- m. Penyusunan dan penyiapan bahan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dan pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai.
- n. Penyusunan dan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/pelatihan struktural, teknis dan fungsional, ujian dinas.
- o. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan umum kepegawaian dan pengembangan karir serta disiplin pegawai.
- p. Penyusunan dan penyiapan pengurusan administrasi pensiun dan cuti pegawai.
- q. Pengkoordinasian penyusunan administrasi DP-3, DUK, sumpah / janji pegawai.
- r. Penyusunan koordinasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.
- s. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas, dan
- t. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Subbagian Perencanaan dan Keuangan (Pasal 8)

Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian. Kepala Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Camat, teknis operasional di bidang perencanaan dan keuangan, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas koordinasi, penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan, pengelolaan administrasi keuangan dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan program kerja Kecamatan.
- b. Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja Kecamatan.
- c. Penyusunan rencana dan program kegiatan Perangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan.
- d. Penyusunan rencana kegiatan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan.
- e. Penyusunan rencana strategis Kecamatan.
- f. Penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas.
- g. Penyusunan monitoring dan evaluasi serta pelaporan tugas.
- h. Penyusunan pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Kecamatan.
- i. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan perimbangan keuangan daerah dalam pelaksanaan pemerintahan.
- j. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kecamatan dan pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran kecamatan.

- k. Penyusun pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan serta pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tunjangan.
- l. Penyusunan perencanaan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan dan pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan.
- m. Penyusunan administrasi keuangan dan penyiapan bahan pembinaan administrasi akuntansi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan.
- n. Penyusunan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan dan pelaksanaan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kecamatan.
- o. Pengerjaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- p. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan, dan
- q. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Seksi Pemerintahan (Pasal 9)

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan penyelenggaraan pemerintahan, teknis operasional di bidang pemerintahan dikecamatan, memproses, menyusun, melakukan kegiatan pelayanan pemerintahan Kecamatan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, hukum dan perundang-undangan, pertanahan, fasilitasi pemerintahan desa/kelurahan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai

dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pemerintahan sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan.
- b. Penyusunan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan.
- c. Penyusunan penetapan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi, pemberian rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan data di bidang pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan.
- d. Pelaksanaan pengusulan pemekaran/pemecahan dan penghapusan desa/kelurahan dan kecamatan.
- e. Pelaksanaan pembinaan, pengendalian serta pengawasan bidang administrasi pemerintahan, kependudukan dan pertanahan.
- f. Pelaksanaan pengumpulan dan pengelolaan serta penganalisaan data bidang administrasi pemerintah, kependudukan dan pertanahan.
- g. Pelaksanaan inventarisasi permasalahan-permasalahan dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan.
- h. Pelaksanaan fasilitasi kebijakan daerah bidang administrasi pemerintah, kependudukan dan pertanahan.
- i. Pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan terhadap administrasi pemerintahan kecamatan dan kelurahan/desa.
- j. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan bidang pemerintahan.
- k. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, organisasi kemasyarakatan di desa dan / atau kelurahan serta bantuan desa/kelurahan.
- l. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

- m. Penyusunan koordinasi pelaksanaan pemerintahan kecamatan dengan instansi terkait lainnya, dan
- n. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (Pasal 10)

Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dibidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di kecamatan, memproses, menyusun rumusan kebijakan dan melakukan kegiatan dalam bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat.
- b. Penyusunan program dan pembinaan usaha ekonomi masyarakat.
- c. Pelaksanaan mendorong partisipasi masyarakat ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan.
- d. Penyusunan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera.
- e. Penyusunan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang lembaga keagamaan dan sosial.
- f. Pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pembangunan di wilayah kecamatan.
- g. Pengerjaan pengumpulan data yang diperlukan untuk penyusunan perencanaan pembangunan.
- h. Pelaksanaan penyiapan bahan dalam rangka pengentasan kemiskinan.

- i. Penyusunan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD/UPTB dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan.
 - j. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan.
 - k. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta.
 - l. Penyusunan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.
 - m. Pelaksanaan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan
 - n. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas (Pasal 11)
- Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional di bidang ketentraman, ketertiban umum dan linmas di kecamatan, memproses, menyusun melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum. Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :
- a. Penyusunan rencana dan program pelaksanaan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan / Keputusan Walikota di wilayah Kecamatan.

- b. Pembinaan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan / Keputusan Walikota.
- c. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan perlindungan masyarakat.
- d. Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan.
- e. Penyusunan fasilitasi dan koordinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah dengan instansi terkait.
- f. Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan pemilu dengan instansi terkait.
- g. Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- h. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- i. Penyusunan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan, dan
- j. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Pelayanan Umum (Pasal 12)

Seksi Pelayanan Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dan pelayanan administrasi terpadu kecamatan atau dalam bentuk pelayanan lain dalam rangka penyelenggaraan pelayanan umum, serta memproses, menyusun, melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat dalam bidang pelayanan umum sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pelayanan Umum sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan umum.
- b. Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan.
- c. Pelaksanaan percepatan pencapaian standar pelayanan (SP), standar pelayanan minimal (SPM) standar operasional prosedur (SOP) dan survei kepuasan masyarakat (SKM) di Kecamatan.
- d. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan umum di Kecamatan.
- e. Pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan umum di Kecamatan.
- f. Pelaksanaan sebagian kewenangan dalam pemberian rekomendasi, koordinasi pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan terhadap urusan pemerintah di bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan pemukiman, sosial dan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- g. Penyusunan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD/UPTB dan UPT dalam pengembangan pelayanan umum di wilayah Kecamatan.
- h. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- i. Penyusunan koordinasi pelayanan umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan, dan
- j. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Kesejahteraan Sosial (Pasal 13)

Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dan perumusan kebijakan bidang kesejahteraan sosial, serta

memproses, menyusun, melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat dalam bidang kesejahteraan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi kesejahteraan sosial sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program pelaksanaan kegiatan di bidang kesejahteraan sosial.
- b. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang ketenagakerjaan.
- c. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang kesejahteraan sosial.
- d. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan di bidang kesejahteraan sosial.
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan kesejahteraan sosial di Kecamatan.
- f. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- g. Penyusunan koordinasi kesejahteraan sosial dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan, dan
- h. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Profil Responden

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden dengan berdasarkan jenis kelamin dibuat dengan tujuan yakni mengetahui proporsi berdasarkan jenis kelamin pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden dijabarkan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – Laki	15	34,88%
Perempuan	28	65,12%
Total	43	100%

Sumber : Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Dilihat jenis kelamin dari tabel 4.1 di atas, pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih berjumlah 43 orang yang terdiri dari 15 pegawai laki – laki (34,88%) dan 28 pegawai perempuan (65,12%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan pegawai laki-laki, meskipun keduanya tetap menunjukkan komposisi yang cukup berimbang dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Profil dengan berdasarkan usia dari responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari tingkat usia dari responden pegawai Kecamatan Prabumulih Bara Kota Prabumulih. Data mengenai distribusi usia responden dijabarkan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
26 - 35	10	23,26%
36 – 45	19	44,19%
> 46	14	32,55%
Total	43	100%

Sumber : Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Berdasarkan usia pada tabel 4.2 di atas, pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih didominasi oleh pegawai dengan usia di bawah dari 25 tahun sebanyak 0 orang (0%), kemudian usia 26 – 35 tahun sebanyak 10 orang (23,26%), usia 36 – 45 tahun sebanyak 19 orang (44,19%), dan usia lebih dari 46 tahun sebanyak 14 orang (32,55%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai berada pada kelompok usia produktif, sehingga diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja secara optimal di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Profil responden berdasarkan status kepegawaian dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi jenis pekerjaan dari responden pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Data mengenai distribusi pekerjaan responden dijabarkan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Pegawai

Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase (%)
PPPK/P3K	29	67,45%
PNS	14	32,55%
Total	43	100%

Sumber : Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Berdasarkan status pegawai pada tabel 4.3 di atas, pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih didominasi oleh pegawai dengan status PPPK/P3K sebanyak 29 orang (67,45%) dan status PNS sebanyak 14 orang (32,55). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki status kepegawaian yang berkepastian hukum dan profesional (didominasi oleh PPPK dan ASN), sehingga diharapkan mampu meningkatkan stabilitas kerja, profesionalisme, serta mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pelayanan publik secara optimal di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil dengan berdasarkan pendidikan terakhir dari responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari pendidikan terakhir dari responden pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Data mengenai distribusi pendidikan terakhir responden dijabarkan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA	15	34,88%
D3	5	11,63%
S1	18	41,86%
S2	5	11,63%
Total	43	100%

Sumber : Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.4 di atas, pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih berjumlah 43 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Pegawai yang memiliki pendidikan SLTA berjumlah 15 orang (34,88%), kemudian pegawai dengan pendidikan D3 sebanyak 5 orang (11,63%), pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 18 orang (41,86%), dan pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 5 orang (11,63%). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1.

4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Profil dengan berdasarkan masa kerja dari responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi dari masa kerja dari responden Pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Data mengenai distribusi masa kerja responden dijabarkan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 2	26	60,46%
2 – 5	3	6,98%
6 – 10	2	4,65%
> 10	12	27,91%
Total	43	100%

Sumber : Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Berdasarkan masa kerja pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih memiliki masa kerja yang bervariasi. Pegawai dengan masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 26 orang (60,46%), dan pegawai dengan masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 3 orang (6,98%), kemudian pegawai dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 2 orang (4,65%), serta pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang (27,91%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih memiliki pengalaman kerja di bawah 2 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Gambaran deskriptif terhadap responden dalam penelitian ini, khususnya variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang digunakan :

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)

Tabel 4.6
Interval nilai yang digunakan dalam penelitian

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan – pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 Berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X)

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X)												Total	$\bar{X}$
		SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1					
1	Pernyataan 1	11	55	20	80	12	36	0	0	0	0	43	171	3,97	
2	Pernyataan 2	11	55	22	88	9	27	1	2	0	0	43	172	4	
3	Pernyataan 3	10	50	22	88	10	30	1	2	0	0	43	170	3,95	
4	Pernyataan 4	11	55	22	88	7	21	3	6	0	0	43	170	3,95	
5	Pernyataan 5	5	25	22	88	16	48	0	0	0	0	43	161	3,74	
6	Pernyataan 6	17	85	14	56	11	33	1	2	0	0	43	176	4,09	
7	Pernyataan 7	10	50	25	100	7	21	1	2	0	0	43	173	4,02	
8	Pernyataan 8	11	55	22	88	9	27	1	2	0	0	43	172	4	
9	Pernyataan 9	8	40	25	100	10	30	0	0	0	0	43	170	3,95	
10	Pernyataan 10	13	65	22	88	7	21	1	2	0	0	43	176	4,09	
11	Pernyataan 11	11	55	22	88	10	30	0	0	0	0	43	173	4,02	
12	Pernyataan 12	11	55	17	68	15	45	0	0	0	0	43	168	3,90	
13	Pernyataan 13	10	50	22	88	9	27	2	4	0	0	43	169	3,93	
14	Pernyataan 14	13	65	20	80	8	24	2	4	0	0	43	173	4,02	
15	Pernyataan 15	14	70	17	68	12	36	0	0	0	0	43	174	4,04	
Nilai Rata – Rata Variabel Kepuasan Kerja														3,98	

Sumber : Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa total nilai rata – rata variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar 3,98 dari 15 item pernyataan. Yang berarti kepuasan kerja termasuk dalam kategori Baik. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebesar 3,74 (Saya merasa kebijakan mengenai pengembangan karir di instansi ini sudah cukup jelas). Meskipun nilai tersebut masih termasuk dalam kategori Baik, hal ini menunjukkan bahwa faktor pada pernyataan tersebut masih perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja dapat tercapai secara lebih optimal. Oleh karena itu, disarankan agar instansi lebih memperhatikan dan mengevaluasi aspek tersebut guna meminimalkan hambatan kerja pegawai.

Sementara itu, nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09 terdapat pada dua pernyataan, yaitu pernyataan 6 (Saya melihat adanya kesempatan untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi di masa depan) dan Pernyataan 10 (Masukan atau evaluasi kerja diberikan dengan cara yang professional oleh pihak berwenang). Hal ini berarti kedua poin tersebut masuk dalam kategori Baik, di mana program atau sistem yang diterapkan pada indikator tersebut sudah berjalan dengan sangat efektif. Oleh karena itu, disarankan agar pihak instansi dapat mempertahankan kinerja atau sistem yang ada karena terbukti memberikan dampak positif yang besar bagi para pegawai.

4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8
Interval nilai yang digunakan dalam penelitian

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan – pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X)													
		SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Total		Ȳ	
1	Pernyataan 1	12	60	19	76	12	36	0	0	0	0	43	172	4	
2	Pernyataan 2	7	35	22	88	13	39	1	2	0	0	43	164	3,81	
3	Pernyataan 3	9	45	24	96	10	30	0	0	0	0	43	171	3,97	
4	Pernyataan 4	21	105	15	60	6	18	1	2	0	0	43	185	4,30	
5	Pernyataan 5	19	95	19	76	5	15	0	0	0	0	43	186	4,32	
6	Pernyataan 6	15	75	18	72	10	30	0	0	0	0	43	177	4,11	
7	Pernyataan 7	12	60	22	88	8	24	1	2	0	0	43	174	4,04	
8	Pernyataan 8	7	35	22	88	14	42	0	0	0	0	43	165	3,83	
9	Pernyataan 9	9	45	22	88	11	33	1	2	0	0	43	168	3,90	
10	Pernyataan 10	13	65	20	80	9	27	1	2	0	0	43	174	4,04	
11	Pernyataan 11	14	70	21	84	8	24	0	0	0	0	43	178	4,13	
12	Pernyataan 12	12	60	25	100	6	18	0	0	0	0	43	178	4,13	
13	Pernyataan 13	16	80	20	80	7	21	0	0	0	0	43	181	4,20	
14	Pernyataan 14	16	80	16	64	10	30	1	2	0	0	43	176	4,09	
15	Pernyataan 15	18	90	16	64	8	24	1	2	0	0	43	180	4,18	
Nilai Rata – Rata Variabel Kinerja Pegawai														4,07	

Sumber : Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4,07 dari 15 item pernyataan, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan masuk dalam kategori Baik. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,81 terdapat pada pernyataan 2, yaitu (Saya mampu menyelesaikan tugas – tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi). Hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut sudah termasuk dalam kategori Baik, namun kapasitas pegawai dalam menangani tugas dengan tingkat kesulitan tinggi masih perlu dioptimalkan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak kantor camat dapat memberikan pelatihan, bimbingan teknis, atau pembagian beban kerja yang

proporsional guna meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan teknis pegawai secara lebih mendalam.

Sementara itu, nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,32 terdapat pada pernyataan 5, yaitu (Saya menjalankan tugas dengan jujur dan menjunjung tinggi kode etik pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa aspek integritas dan moralitas pegawai dalam bekerja sudah termasuk dalam kategori Sangat Baik. Oleh karena itu, disarankan agar nilai-nilai kejujuran dan kepatuhan terhadap kode etik ini terus dijaga dan dipertahankan melalui sistem reward atau apresiasi berkala agar komitmen kerja pegawai di lingkungan kantor camat tetap stabil.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih, yaitu meliputi :

1. Tanggapan pegawai terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Tanggapan penilai pegawai mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai terhadap Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Adapun kriteria penilaian yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah sebagai berikut :

Nilai maksimum : 5 (nilai tertinggi dalam skala *likert*)

Nilai minimum : 1 (nilai terendah dalam skala *likert*)

Rentang skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (*independen*) yaitu kepuasan kerja (X) dan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja pegawai (Y).

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara tepat. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Membandingkan r hitung dengan r tabel :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Penentuan nilai R_{tabel} dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat bebas menggunakan rumus :

$$df = n - 2$$

dengan jumlah responden 43 orang ($n = 43$), maka diperoleh nilai $df = 43 - 2 = 41$. Berdasarkan perhitungan tersebut maka nilai r tabel merujuk pada tabel distribusi statistic yang terlampir Lampiran 6.

Berdasarkan data distribusi nilai r tabel pada Lampiran 6, diketahui r tabel untuk jumlah responden $N = 43$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 0,301. Dengan demikian setiap butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,301).

2. Melihat Nilai Signifikansi (Sig)

- a. Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai Sig $>$ 0,05 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Apabila dilihat dari nilai signifikansi pada setiap pernyataan, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Pelaksanaan uji validitas ini dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dengan melibatkan 43 responden sebagai sampel penelitian. Hal ini bertujuan

untuk memastikan bahwa setiap instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat. Adapun rangkuman hasil pengujian validitas untuk variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) secara komprehensif dapat dilihat pada tabel 4.10 dan tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (X)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	55.70	51.311	.667	.906
X2	55.67	51.939	.580	.908
X3	55.72	52.206	.542	.909
X4	55.72	49.539	.748	.903
X5	55.93	52.066	.658	.906
X6	55.58	48.963	.756	.902
X7	55.65	51.328	.678	.905
X8	55.72	51.492	.604	.907
X9	55.72	52.444	.601	.907
X10	55.58	51.440	.570	.907
X11	55.65	51.852	.646	.907
X12	55.77	51.230	.635	.907
X13	55.74	49.004	.809	.900
X14	55.65	49.566	.725	.903
X15	55.63	50.001	.743	.903

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	57.12	46.724	.711	.898
Y2	57.30	48.073	.606	.902
Y3	57.14	48.980	.559	.904
Y4	56.81	46.774	.672	.900
Y5	56.79	47.503	.701	.899
Y6	57.00	45.905	.779	.895
Y7	57.07	46.543	.729	.897
Y8	57.30	46.692	.734	.897
Y9	57.21	48.027	.598	.903
Y10	57.07	46.305	.725	.897
Y11	56.98	47.261	.699	.899
Y12	56.98	48.785	.604	.902
Y13	56.91	48.515	.580	.903
Y14	57.02	46.642	.658	.901
Y15	56.93	48.352	.527	.906

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha* berfungsi untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut secara berulang – ulang. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* menurut Machali (2021) kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,7$.

1. Kepuasan Kerja (X)

Uji reliabilitas dilakukan guna memastikan bahwa kuesioner yang disebarkan kepada 43 responden merupakan alat ukur yang andal dan dapat

dipercaya dalam mengumpulkan data penelitian. Hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variabel (X) Kepuasan Kerja secara selengkapnya disajikan pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12 Reliability Statistics (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,911	15

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Dari tabel 4.12 di atas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,911 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) dinyatakan Reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,911 > 0,7$.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* terhadap kuesioner variabel (Y) kinerja dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13 Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,906	15

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Dari tabel 4.13 di atas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,906 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,906 > 0,7$.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum menganalisis regresi linier sederhana. uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

4.3.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Shapiro-Wilk*. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data

penelitian yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi. Pengujian ini dilakukan terhadap nilai residual dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berikut hasil yang tertera pada tabel 4.14 di bawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_X	.080	43	.200*	.981	43	.695
Total_Y	.104	43	.200*	.969	43	.281

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* pada tabel 4.14 di atas, nilai signifikansi untuk variabel X adalah 0,695 dan variabel Y sebesar 0,281. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Mengingat kedua nilai tersebut (0,695 dan 0,281) jauh melampaui standar minimal 0,05, maka dapat disimpulkan secara akurat bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi klasik selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			Total_X	ABS_RES
Spearman's rho	Total_X	Correlation Coefficient	1.000	-.206
		Sig. (2-tailed)	.	.185
		N	43	43
	ABS_RES	Correlation Coefficient	-.206	1.000
		Sig. (2-tailed)	.185	.
		N	43	43

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, hasil uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,185. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,185 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Dengan demikian, Asumsi Klasik Heteroskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan.

4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan bantuan statistik program aplikasi SPSS versi 26.

Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk melihat arah hubungan antar variabel serta seberapa besar pengaruh yang dihasilkan. Penggunaan metode regresi linier sederhana ini didasarkan pada adanya satu variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengolahan data melalui uji regresi ini akan memberikan gambaran statistik yang objektif mengenai hubungan fungsional antara kedua variabel tersebut. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.983	5.305		.562	.577
Total X	.886	.080	.865	11.023	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 2,983 + 0,886X$. Konstanta sebesar 2,983 menunjukkan nilai dasar kinerja pegawai (Y) jika kepuasan kerja (X) bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,886 bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja (X) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,886 satuan.

Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig. 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,023.

Penentuan nilai t tabel dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan derajat bebas (*Degree of Freedom*) menggunakan rumus :

$$df = n - 2$$

dengan jumlah responden sebanyak 43 orang ($n = 43$), maka diperoleh nilai $df = 43 - 2 = 41$. Berdasarkan distribusi t tabel pada signifikansi 0,05 (uji dua arah) dan $df = 41$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,019.

Nilai distribusi tersebut dapat dilihat pada Lampiran 7.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis menurut Sahir (2021), maka pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} (11,023) > t_{tabel} (2,019)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai Adjusted R Square, sebagaimana tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.742	3.738

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,748. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Rumus :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,748 \times 100\% = 74,8\%$$

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,8% terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 25,2% (100% - 74,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis, maka dalam pembahasan ini di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Koefisien t- hitung variabel X (Kepuasan Kerja) sebesar 11.023 dengan t-tabel sebesar 2.019 maka variabel X (Kepuasan Kerja) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $11.023 > 2.019$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Diterima.

Sedangkan dilihat dari nilai R Square 0.748 atau (74,8%) hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai yaitu 74,8 % sedangkan sisanya yaitu 25,2% dipengaruhi oleh faktor dari variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Perbedaan metode penelitian juga terlihat pada penggunaan analisis regresi linier sederhana yang disertai dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji t, serta uji koefisien determinasi (R^2). Selain itu, penelitian ini dilakukan pada periode waktu yang berbeda sehingga memungkinkan adanya perbedaan

kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembaruan hasil penelitian serta memperkuat temuan sebelumnya dalam konteks perusahaan energi, khususnya pada Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memegang peranan krusial dalam menentukan tinggi rendahnya Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui uji-t, di mana nilai t hitung sebesar 11,023 ditemukan jauh lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,019, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kekuatan pengaruh tersebut juga tercermin dari nilai R Square sebesar 0,748, yang menunjukkan bahwa 74,8% perubahan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja. Sementara itu, 25,2% sisanya merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam cakupan penelitian ini. Melalui penerapan analisis regresi linier sederhana dan serangkaian uji asumsi klasik yang ketat, penelitian ini berhasil memberikan pembaruan data yang valid bagi konteks organisasi di lingkungan pemerintahan Kota Prabumulih, sekaligus memperkuat teori mengenai pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:

1. **Bagi Pihak Kantor Camat Prabumulih Barat**

Mengingat kepuasan kerja memiliki peran yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, disarankan bagi pihak pimpinan untuk terus memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, memberikan dukungan

fasilitas kantor yang memadai, serta memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar motivasi kerja mereka tetap terjaga.

2. Bagi Pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat

Diharapkan para pegawai dapat terus mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme serta semangat kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kesadaran akan pentingnya kepuasan dalam bekerja harus diiringi dengan kedisiplinan yang tinggi, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang potensial mempengaruhi kinerja, seperti Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, atau Budaya Organisasi. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel agar diperoleh gambaran yang lebih luas dan akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, H. (2021). Uji Multikolinearitas. <https://www.statistikian.com/2016/11/>.
- Arisandi, D., & Aprianti, K. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 381 – 386.
- Arvyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). Analisis pengaruh perbedaan bahasa dalam komunikasi antarmahasiswa. *Jurnal Harmonis Nusa Bangsa*, 1(1), 67–78.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan. *Jurnal ilmu manajemen*, 10(3), 843-852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Busro, M. (2020). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2025). Teori populasi dan pengambilan sampel. *Jurnal Literasiologi: Literasi Kita Indonesia*, 14(2). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Eliza, Y., & Andria, Y. (2022). Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pelayanan Hewan dan Peternakan Kabupaten Pesisir Selatan. *TARGET: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 04, No. 01*.
- Firya, A., & Sucipto, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal manajemen dan administrasi antartika*, 2(1), 42-51. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Distrik Navigasi Kelas I Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-59.

- Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis.7, 26321 – 26332.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.
- Mangkunegara, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Maria, S. (2021). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Penerbit NEM
- Muliadi, M. N. S., Haeruddin, & Yuliat. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RS Sandi Karsa Kota Makassar. *Jurnal Medicare*, 5(1), 98 – 104.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., & H., Victoria A., Masgumelar, N. K., & Lestariningsih, N. D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga. Insight Mediatama.
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan Tahun 2021. *Pandita: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v4i1.16>
- Nurrohmat., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi*, 1(2), 82-85.
- Perkasa, D., Susiang, M., Herawaty, Y., Desty Febrian, W., Fathiani, F., & Prhasakti, R. (2023). Motivation, Work Dicipline, and Satisfaction on Employee Performance of PT. Vindo-post- pandemic covid-19:a Proposed Study. *KnE Social Siences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13674>
- Panggabean, S.M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119 – 123.

- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, N.M. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riskawati, K. M. & Sampetan, S. (2023). Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Attadrib: *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.179>
- Roring, I. J., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2023). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4) 1479-148.
- Rosenberg, M.K., & Bonsaksen, T. (2022). Job Satisfaction Among Psychomotor Physiotherapists in Norway. *Inquiry (United States)*, 59. <https://doi.org/10.1177/00469580221126763>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Waode, A. C., Romadhoni, B., & Andayaningsih, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diknas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 5(3), 184 – 192



LAMPIRAN

Lampiran 1

SURAT IZIN PENELITIAN

PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
 JALAN JENDRAL SUDIRMAN NO. 5 TELP. (0713) 323065
 PRABUMULIH 31127

Nomor : 800 / 28 - J / Kec. Pbm Barat / 2026
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Melakukan Penelitian dan
 Pengambilan Data

Prabumulih, 11 Februari 2026
 Kepada Yth.
 Ketua Program Studi
 Manajemen

di-

Tempat

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Perihal : Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data tanggal 28 Januari 2026 Nomor : 125/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026 Dengan ini kami memberikan izin kepada :

No.	Nama	NIS	Program Studi
1	Dewi Kumara Tungga	2022110027	Manajemen

Untuk dapat melaksanakan Observasi dengan mematuhi ketentuan dan kebijakan dari pihak penerima dalam hal ini Kecamatan Prabumulih Barat.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

SUGANTO, SH, M.Si
 KEMBINA/IV.a
 NIP. 19740611 200604 1 006

Universitas Prabumulih

Lampiran 2

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH**

KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
 JALAN JENDRAL SUDIRMAN NO. 5 TELP. (0713) 323065
 PRABUMULIH 31127

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
 NOMOR : 800/83 /KEC PBM BARAT/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edi Suanto, S.H.,M.Si.
 Nip : 197406112006041006
 Jabatan : Camat Prabumulih Barat
 Unit Kerja : Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Kumara Tungga
 Nim : 2022110027
 Program Studi : Manajemen
 Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih Kota Prabumulih

Telah melaksanakan penelitian dan pengambilan Data di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.*" Penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan dinyatakan Selesai.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

18 April 2026
 CAMAT PRABUMULIH BARAT

 EDI SUANTO, SH, M.Si
 PEMBINA/IV.b
 NIP. 19740611 200604 1 006

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

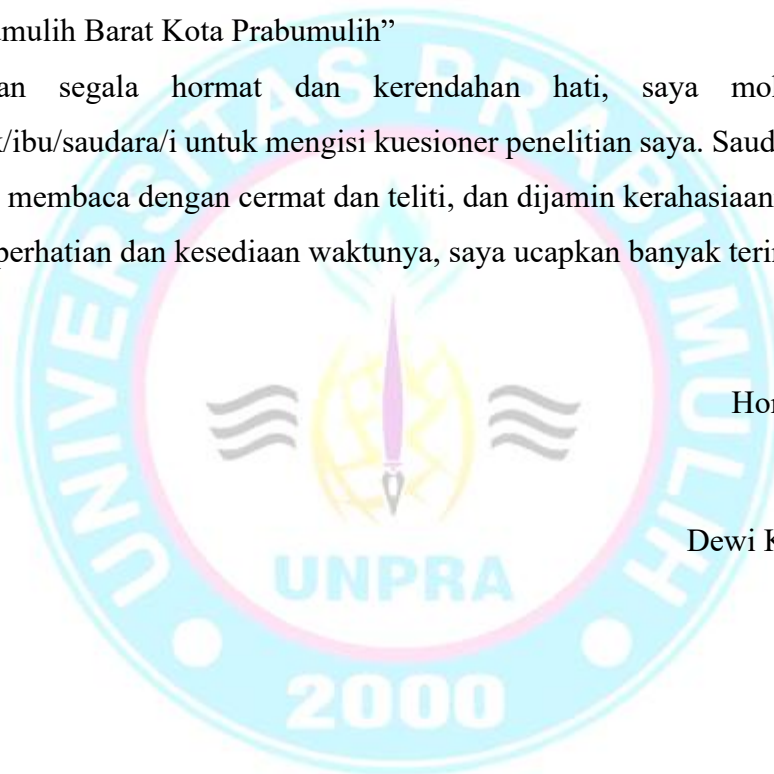
Dalam rangka penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih”

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saudara/i dimohon untuk membaca dengan cermat dan teliti, dan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaan waktunya, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya

Dewi Kumaratunga



PETUNJUK PENGISIAN

- a. Setiap pernyataan atau pertanyaan terdiri dari 5 (Lima) pilihan jawaban, pilih salah satu jawaban dengan memberi tanda cheklist (✓) pada kolom pilihan yang sesuai.
- b. Keterangan

SS = Sangat Setuju : 5

S = Setuju : 4

N = Netral : 3

TS = Tidak Setuju : 2

STS = Sangat Tidak Setuju : 1

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

☐ Pria

☐ Wanita

2. Umur

☐ < 25 Tahun

☐ 36 – 45 Tahun

☐ 26 – 35 Tahun

☐ > 46 Tahun

3. Pekerjaan

☐ Honorer/TKS

☐ PNS

☐ PPPK (P3K)

☐ Pejabat Struktural (Atasan)

4. Pendidikan Terakhir

☐ SLTA / Sederajat

☐ Sarjana (S1)

☐ Diploma (I/II/III)

☐ Pascasarjana (S2)

5. Masa Kerja

☐ < 2 Tahun

☐ 6 – 10 Tahun

☐ 2 – 5 Tahun

☐ > 10 Tahun

A. Variabel Kepuasan Kerja (X)

NO	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Pekerjaan (4 Butir)						
1.	Tugas yang diberikan kepada saya saat ini sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.					
2.	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk menunjukkan kreativitas dalam bekerja.					
3.	Beban kerja yang saya terima masih dalam batas kemampuan saya untuk menyelesaikannya.					
4.	Saya merasa pekerjaan di instansi ini memberikan status sosial yang baik bagi saya.					
Promosi (3 Butir)						
5.	Saya merasa kebijakan mengenai pengembangan karir di instansi ini sudah cukup jelas.					
6.	Saya melihat adanya kesempatan untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi di masa depan.					
7.	Instansi memberikan dukungan bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas diri melalui pelatihan/bimtek.					
Pengawas (4 Butir)						
8.	Sistem pengawasan di kantor ini membantu saya untuk bekerja lebih terarah.					
9.	Koordinasi dan instruksi kerja di instansi ini tersampaikan dengan baik kepada setiap lini.					
10.	Masukan atau evaluasi kerja diberikan dengan cara yang profesional oleh pihak berwenang.					
11.	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan dengan baik tanpa hambatan yang berarti.					
Rekan Kerja (4 Butir)						
12.	Hubungan kerja antar sesama rekan di kantor camat ini terjalin dengan sangat harmonis.					
13.	Saya merasa rekan kerja di sini sangat kooperatif (bekerja sama) dalam menyelesaikan tugas tim.					
14.	Lingkungan kerja di kantor ini mendukung saya untuk tetap fokus pada tanggung jawab saya.					
15.	Saya merasa dihargai oleh rekan-rekan kerja di lingkungan Kantor Camat ini.					

B. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Kemampuan / Keahlian (3 Butir)						
1.	Saya mampu mengoperasikan perangkat teknologi pendukung pekerjaan dengan sangat baik.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas – tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.					
3.	Hasil kerja yang saya berikan selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan instansi.					
Etika Profesional (3 Butir)						
4.	Saya senantiasa mengutamakan etika kesopanan dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.					
5.	Saya menjalankan tugas dengan jujur dan menjunjung tinggi kode etik pegawai.					
6.	Saya menggunakan fasilitas dan sarana kantor secara bertanggung jawab hanya untuk kepentingan dinas.					
Pengalaman Yang Memadai (3 Butir)						
7.	Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan saya dalam beradaptasi dengan tugas baru.					
8.	Saya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai prosedur kerja di kantor camat ini.					
9.	Saya mampu memberikan solusi atas permasalahan kerja berdasarkan pengalaman saya selama ini.					
Kewajiban / Tanggung Jawab (3 Butir)						
10.	Saya selalu memastikan seluruh target pekerjaan saya tercapai dengan maksimal.					
11.	Saya bersedia melakukan pengecekan ulang terhadap hasil kerja saya guna menghindari kesalahan.					
12.	Saya mengambil tanggung jawab penuh atas setiap konsekuensi dari hasil pekerjaan saya.					
Kepatuhan Terhadap Waktu (3 Butir)						
13.	Saya disiplin dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.					
14.	Saya selalu mengupayakan penyelesaian tugas sebelum batas waktu (deadline) berakhir.					
15.	Saya memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan agenda pekerjaan setiap hari.					

Lampiran 4

DATA TABULASI RESPONDEN

Kepuasan Kerja	Pertanyaan															Total Var X
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	70
3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	70
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	58
5	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
8	4	5	4	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	5	3	53
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
10	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	65
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	58
13	3	2	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	53
14	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	63
15	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	54
16	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
17	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	66
18	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	58
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
20	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	67
21	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	67
22	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	52
23	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	67
24	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66
25	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
27	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	64
28	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	63
29	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68
30	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
31	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	61
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
33	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	53
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
36	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	52
37	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	3	58
38	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	57
39	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	58
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
43	3	4	5	2	3	2	4	5	4	5	3	3	4	2	5	54

Kinerja Pegawai	Pertanyaan															Total Var Y
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	66
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	68
4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	55
5	3	2	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4	3	3	2	53
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
8	3	4	5	2	5	3	4	3	5	2	3	4	5	2	5	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	60
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	57
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	69
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
17	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	68
18	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	59
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	57
20	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	68
21	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	67
22	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	53
23	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	68
24	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71
25	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	61
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	52
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
28	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	68
29	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	68
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
31	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	68
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
33	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	62
34	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	49
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62
37	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	65
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	65
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
43	3	4	3	5	5	5	3	2	2	3	3	5	4	4	3	54

Lampiran 5

OUTPUT SPSS
HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (X)

		Correlations																Total _X
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5		
X1	Pearso n	1	.51	.25	.45	.47	.52	.45	.25	.34	.26	.32	.28	.36	.46	.57	.667*	
	Correla tion		1**	.4	.6**	.7**	.3**	.7**	.4	.3*	.2	.0*	.5	.0*	.6**	.6**	*	
	Sig. (2- tailed)		.00	.10	.00	.00	.00	.00	.10	.02	.09	.03	.06	.01	.00	.00	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
X2	Pearso n	.51	1	.33	.26	.33	.50	.22	.29	.33	.42	.31	.28	.39	.26	.40	.580*	
	Correla tion	.1**		.4*	.1	.5*	.8**	.3	.2	.8*	.0**	.2*	.2	.4**	.5	.1**	*	
	Sig. (2- tailed)	.00		.02	.09	.02	.00	.15	.05	.02	.00	.04	.06	.00	.08	.00	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
X3	Pearso n	.25	.33	1	.33	.40	.37	.22	.54	.33	.55	.09	.31	.39	.23	.28	.542*	
	Correla tion	.4	.4*		.3*	.7**	.0*	.5	.0**	.4*	.5**	.1	.6*	.0**	.0	.5	*	
	Sig. (2- tailed)	.10	.02		.02	.00	.01	.14	.00	.02	.00	.56	.03	.01	.13	.06	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
X4	Pearso n	.45	.26	.33	1	.36	.59	.56	.33	.38	.19	.40	.42	.70	.54	.57	.748*	
	Correla tion	.6**	.1	.3*		.4*	.1**	.1**	.3*	.5*	.5	.1**	.7**	.2**	.5**	.8**	*	
	Sig. (2- tailed)	.00	.09	.02		.01	.00	.00	.02	.01	.21	.00	.00	.00	.00	.00	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	

X5	Pearson	.47	.33	.40	.36	1	.54	.52	.31	.36	.29	.37	.50	.32	.40	.34	.658*
	n	7**	5*	7**	4*		3**	5**	1*	0*	1	1*	8**	8*	3**	6*	*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.001	.028	.007	.016		.000	.000	.042	.018	.059	.014	.000	.032	.007	.023	.000
X6	Pearson	.52	.50	.37	.59	.54	1	.54	.29	.34	.38	.42	.32	.49	.62	.44	.756*
	n	3**	8**	0*	1**	3**		0**	8	4*	9**	3**	9*	1**	5**	8**	*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.014	.000	.000		.000	.053	.024	.010	.005	.031	.001	.000	.003	.000
X7	Pearson	.45	.22	.22	.56	.52	.54	1	.31	.31	.40	.33	.39	.50	.40	.59	.678*
	n	7**	3	5	1**	5**	0**		5*	2*	0**	3*	2**	9**	5**	9**	*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.002	.151	.146	.000	.000	.000		.040	.042	.008	.029	.009	.000	.007	.000	.000
X8	Pearson	.25	.29	.54	.33	.31	.29	.31	1	.47	.59	.31	.23	.54	.38	.40	.604*
	n	4	2	0**	3*	1*	8	5*		9**	7**	5*	5	8**	2*	6**	*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.100	.057	.000	.029	.042	.053	.040		.001	.000	.040	.129	.000	.012	.007	.000
X9	Pearson	.34	.33	.33	.38	.36	.34	.31	.47	1	.49	.41	.31	.40	.44	.28	.601*
	n	3*	8*	4*	5*	0*	4*	2*	9**		5**	5**	8*	5**	1**	3	*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.024	.027	.029	.011	.018	.024	.042	.001		.001	.006	.038	.007	.003	.066	.000
X5	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

X10 Pearson	Correlation	.262	.420**	.555**	.195	.291	.389**	.400**	.597**	.495**	1	.220	.340*	.409**	.493**	.316*	.570*
		Sig. (2-tailed)	.090	.005	.000	.210	.059	.010	.008	.000		.156	.026	.007	.001	.039	.000
		N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X11 Pearson	Correlation	.320*	.312*	.091	.401**	.371*	.423**	.333*	.315*	.415**	.220	1	.478**	.636**	.607**	.384*	.646*
		Sig. (2-tailed)	.037	.042	.560	.008	.014	.005	.029	.040	.156		.001	.000	.000	.011	.000
		N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X12 Pearson	Correlation	.285	.282	.316*	.427**	.508**	.329*	.392**	.235	.318*	.340*	.478**	1	.524**	.407**	.473**	.635*
		Sig. (2-tailed)	.064	.067	.039	.004	.000	.031	.129	.038	.026	.001		.000	.007	.001	.000
		N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X13 Pearson	Correlation	.360*	.394**	.390**	.702**	.328*	.491**	.509**	.548**	.405**	.409**	.636**	.524**	1	.541**	.726**	.809*
		Sig. (2-tailed)	.018	.009	.010	.000	.032	.000	.000	.007	.007	.000	.000		.000	.000	.000
		N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X14 Pearson	Correlation	.466**	.265	.230	.545**	.403**	.625**	.405**	.382*	.441**	.493**	.607**	.407**	.541**	1	.436**	.725*
		Sig. (2-tailed)	.002	.085	.138	.000	.007	.000	.012	.003	.001	.000	.007	.000		.003	.000
		N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

X15	Pearson Correlation	.576**	.401**	.285	.578**	.346*	.448**	.599**	.406**	.283	.316*	.384*	.473**	.726**	.436**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.064	.000	.023	.003	.000	.007	.066	.039	.011	.001	.000	.003		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total_X	Pearson Correlation	.667**	.580**	.542**	.748**	.658**	.756**	.678**	.604**	.601**	.570**	.646**	.635**	.809**	.725**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43



HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total _Y
Y1																
Pearson Correlation	1	.602**	.375*	.510**	.324*	.578**	.334*	.645**	.504**	.602**	.444**	.246	.178	.300	.344*	.711*
Sig. (2-tailed)		.000	.013	.000	.034	.000	.029	.000	.001	.000	.003	.111	.254	.051	.024	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2																
Pearson Correlation	.602**	1	.523**	.220	.268	.424**	.447**	.378*	.618**	.264	.143	.311*	.169	.222	.414**	.606*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.157	.082	.000	.000	.013	.000	.087	.361	.042	.280	.152	.006	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3																
Pearson Correlation	.375*	.523**	1	.234	.486**	.284	.378*	.330*	.657**	.182	.306*	.229	.210	.173	.266	.559*
Sig. (2-tailed)	.013	.000		.131	.001	.065	.013	.031	.000	.241	.046	.139	.176	.268	.085	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4																
Pearson Correlation	.510**	.220	.234	1	.644**	.719**	.330*	.463**	.166	.619**	.593**	.473**	.179	.381*	.093	.672*
Sig. (2-tailed)	.000	.157	.131		.000	.000	.031	.000	.286	.000	.000	.001	.251	.012	.553	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5																
Pearson Correlation	.324*	.268	.486**	.644**	1	.751**	.573**	.364*	.341*	.327*	.545**	.440**	.398**	.362*	.187	.701*

	Sig. (2-tailed)	.034	.082	.001	.000		.000	.000	.017	.025	.032	.000	.003	.008	.017	.231	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.578**	.424**	.284	.719**	.751**	1	.570**	.466**	.228	.547**	.453**	.503**	.394**	.503**	.268	.779* [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.005	.000	.000		.000	.002	.142	.000	.002	.001	.009	.001	.082	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.334*	.447**	.378*	.330*	.573**	.570**	1	.490**	.471**	.438**	.388*	.381*	.471**	.444**	.484**	.729* [*]
	Sig. (2-tailed)	.029	.003	.013	.031	.000	.000		.001	.001	.003	.010	.012	.001	.003	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.645**	.378*	.330*	.463**	.364*	.466**	.490**	1	.575**	.678**	.555**	.362*	.306*	.416**	.217	.734* [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.031	.000	.017	.000	.001		.000	.000	.000	.017	.046	.006	.163	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	.504**	.618**	.657**	.166	.341*	.228	.471**	.575**	1	.331*	.293	.226	.217	.090	.260	.598* [*]
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.286	.025	.142	.001	.000		.030	.056	.144	.163	.568	.092	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	.602**	.264	.182	.619**	.327*	.547**	.438**	.678**	.331*	1	.586**	.508**	.239	.535**	.244	.725* [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.241	.000	.032	.000	.000	.000	.030		.000	.000	.123	.000	.115	.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y11	Pearson	.44 ⁿ	.14	.30	.59	.54	.45	.38	.55	.29	.58	1	.27	.41	.61	.28
	Correlation	.44 ^{**}	.14 ³	.30 ^{6*}	.59 ^{3**}	.54 ^{5**}	.45 ^{3**}	.38 ^{8*}	.55 ^{5**}	.29 ³	.58 ^{6**}	1	.27 ¹	.41 ^{4**}	.61 ^{7**}	.28 ⁰
	Sig. (2-tailed)	.003	.361	.046	.000	.000	.002	.010	.000	.056	.000		.079	.006	.000	.069
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y12	Pearson	.24	.31	.22	.47	.44	.50	.38	.36	.22	.50	.27	1	.45	.41	.22
	Correlation	.24 ⁶	.31 ^{1*}	.22 ⁹	.47 ^{3**}	.44 ^{0**}	.50 ^{3**}	.38 ^{1*}	.36 ^{2*}	.22 ⁶	.50 ^{8**}	.27 ¹	1	.45 ^{9**}	.41 ^{9**}	.22 ¹
	Sig. (2-tailed)	.111	.042	.139	.001	.003	.001	.012	.017	.144	.000	.079		.002	.005	.155
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y13	Pearson	.17	.16	.21	.17	.39	.39	.47	.30	.21	.23	.41	.45	1	.60	.50
	Correlation	.17 ⁸	.16 ⁹	.21 ⁰	.17 ⁹	.39 ^{8**}	.39 ^{4**}	.47 ^{1**}	.30 ^{6*}	.21 ⁷	.23 ⁹	.41 ^{4**}	.45 ^{9**}	1	.60 ^{6**}	.50 ^{2**}
	Sig. (2-tailed)	.254	.280	.176	.251	.008	.009	.001	.046	.163	.123	.006	.002		.000	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y14	Pearson	.30	.22	.17	.38	.36	.50	.44	.41	.09	.53	.61	.41	.60	1	.35
	Correlation	.30 ⁰	.22 ²	.17 ³	.38 ^{1*}	.36 ^{2*}	.50 ^{3**}	.44 ^{4**}	.41 ^{6**}	.09 ⁰	.53 ^{5**}	.61 ^{7**}	.41 ^{9**}	.60 ^{6**}	1	.35 ^{3*}
	Sig. (2-tailed)	.051	.152	.268	.012	.017	.001	.003	.006	.568	.000	.000	.005	.000		.020
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y15	Pearson	.34	.41	.26	.09	.18	.26	.48	.21	.26	.24	.28	.22	.50	.35	1
	Correlation	.34 ^{4*}	.41 ^{4**}	.26 ⁶	.09 ³	.18 ⁷	.26 ⁸	.48 ^{4**}	.21 ⁷	.26 ⁰	.24 ⁴	.28 ⁰	.22 ¹	.50 ^{2**}	.35 ^{3*}	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.006	.085	.553	.231	.082	.001	.163	.092	.115	.069	.155	.001	.020	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Total_Y	Pearson Correlation	.711**	.606**	.559**	.672**	.701**	.779**	.729**	.734**	.598**	.725**	.699**	.604**	.580**	.658**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.911		15

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.906		15

HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_X	.080	43	.200*	.981	43	.695
Total_Y	.104	43	.200*	.969	43	.281

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

			Total_X	Total_Y
Spearman's rho	Total_X	Correlation Coefficient	1.000	.835**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	43	43
	Total_Y	Correlation Coefficient	.835**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	43	43

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.983	5.305		.562	.577
	Total_X	.886	.080	.865	11.023	.000

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.742	3.738

Lampiran 6

TABEL DISTRIBUSI NILAI R

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,398	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,736	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,361
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,432	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,267
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 7

TABEL DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
41	0,680521	1,302543	1,682878	2,019541	2,420803	2,701181	3,301273
42	0,680376	1,302035	1,681952	2,018082	2,418470	2,698066	3,295951
43	0,680238	1,301552	1,681071	2,016692	2,416250	2,695102	3,290890
44	0,680107	1,301090	1,680230	2,015368	2,414134	2,692278	3,286072
45	0,679981	1,300649	1,679427	2,014103	2,412116	2,689585	3,281480
46	0,679861	1,300228	1,678660	2,012896	2,410188	2,687013	3,277098
47	0,679746	1,299825	1,677927	2,011741	2,408345	2,684556	3,272912
48	0,679635	1,299439	1,677224	2,010635	2,406581	2,682204	3,268910
49	0,679530	1,299069	1,676551	2,009575	2,404892	2,679952	3,265079
50	0,679428	1,298714	1,675905	2,008559	2,403272	2,677793	3,261409
51	0,679331	1,298373	1,675285	2,007584	2,401718	2,675722	3,257890
52	0,679237	1,298045	1,674689	2,006647	2,400225	2,673734	3,254512
53	0,679147	1,297730	1,674116	2,005746	2,398790	2,671823	3,251268
54	0,679060	1,297426	1,673565	2,004879	2,397410	2,669985	3,248149
55	0,678977	1,297134	1,673034	2,004045	2,396081	2,668216	3,245149
56	0,678896	1,296853	1,672522	2,003241	2,394801	2,666512	3,242261
57	0,678818	1,296581	1,672029	2,002465	2,393568	2,664870	3,239478
58	0,678743	1,296319	1,671553	2,001717	2,392377	2,663287	3,236795
59	0,678671	1,296066	1,671093	2,000995	2,391229	2,661759	3,234207
60	0,678601	1,295821	1,670649	2,000298	2,390119	2,660283	3,231709
61	0,678533	1,295585	1,670219	1,999624	2,389047	2,658857	3,229296
62	0,678467	1,295356	1,669804	1,998972	2,388011	2,657479	3,226964
63	0,678404	1,295134	1,669402	1,998341	2,387008	2,656145	3,224709
64	0,678342	1,294920	1,669013	1,997730	2,386037	2,654854	3,222527
65	0,678283	1,294712	1,668636	1,997138	2,385097	2,653604	3,220414
66	0,678225	1,294511	1,668271	1,996564	2,384186	2,652394	3,218368
67	0,678169	1,294315	1,667916	1,996008	2,383302	2,651220	3,216386
68	0,678115	1,294126	1,667572	1,995469	2,382446	2,650081	3,214463
69	0,678062	1,293942	1,667239	1,994945	2,381615	2,648977	3,212599
70	0,678011	1,293763	1,666914	1,994437	2,380807	2,647905	3,210789
71	0,677961	1,293589	1,666600	1,993943	2,380024	2,646863	3,209032
72	0,677912	1,293421	1,666294	1,993464	2,379262	2,645852	3,207326
73	0,677865	1,293256	1,665996	1,992997	2,378522	2,644869	3,205668
74	0,677820	1,293097	1,665707	1,992543	2,377802	2,643913	3,204056
75	0,677775	1,292941	1,665425	1,992102	2,377102	2,642983	3,202489
76	0,677732	1,292790	1,665151	1,991673	2,376420	2,642078	3,200964
77	0,677689	1,292643	1,664885	1,991254	2,375757	2,641198	3,199480
78	0,677648	1,292500	1,664625	1,990847	2,375111	2,640340	3,198035
79	0,677608	1,292360	1,664371	1,990450	2,374482	2,639505	3,196628
80	0,677569	1,292224	1,664125	1,990063	2,373868	2,638691	3,195258

Lampiran 8

GAMBAR KANTOR CAMAT PRABUMULIH BARAT

Lampiran 9

RIWAYAT HIDUP

Dewi Kumaratunga adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 11 juli 2004, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak A.Yuhandi dan Ibu Nelywati. Penulis pertama kali masuk pendidikan di TK Kartika II – 14 Kota Prabumulih pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2010.

Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 12 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2016. Dan di tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMP Negeri 4 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMA Negeri 2 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2022. Setelah itu pada tahun yang sama tepatnya pada tahun 2022 penulis memilih untuk melanjutkan Pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan penulis akan lulus pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar – besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih”**.

Lampiran 10

KARTU BIMBINGAN
UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Dewi Kumara Tungga
NIM : 2022110027
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/12 2025	BAB. I	Revisi: Latar Belakang Masalah fenomena masalah		
11/12 2025	BAB. I	Acc BAB. I		
15/12 2025	BAB. II	Revisi: penelitian terdahulu		
23/12 2025	BAB. II	Acc BAB. II		
06/2026 01	BAB. III	-perbaiki populasi dan sampel -perbaiki operasional variabel		
06/2026 01	BAB. III	Acc BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Dewi Kumara Tungga
NIM : 2022110027
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/05 2026	BAB IV	Revisi BAB IV - Deskripsi Variabel - Hubungan antara variabel X & Y		
18/05 2026	BAB IV	Revisi dan Revisi Variabel		
19/05 2026	BAB IV	Acc BAB IV		
20/05 2026	BAB V	Revisi BAB V Kesimpulan & saran		
25/05 2026	BAB V	Acc BAB V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
 NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Dewi Kumara Tungga
NIM : 2022110027
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. Sri Suparni S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/12 2025	Bab I	- Acc Dilakukan lanjut Bab II	A.	
4/12 2025	Bab II	- Tambahkan referensi tentang kepuasan kerja, kinerja pegawai - Tambahkan jurnal yang ada objek penelitian jelas	A.	
8/12 2025	Bab II	- Perbaiki penomoran subbab	A.	
9/12 2025	Bab II	- Acc Cantumkan ke Bab III	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


 Hj. Sri Suparni S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Dewi Kumara Tungga
NIM : 2022110027
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. Sri Suparni S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/12 2025	Bab III	- Tambahkan teripada setiap subbab - Referensi dan waktu penelitian harus jelas. - Perbaiki tabel 3.1 Definisi operasional variabel - Perbaiki penulisan babam any.	A.	
7/1 2026	Bab III	- Waktu penelitian perbaiki - Buat tabel skala Likert - Pelajari secara detail metode kuantitatif - Perbaiki daftar pustaka	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


 Hj. Sri Suparni S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Dewi Kumara Tungga
NIM : 2022110027
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. Sri Suparni S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/1 2026	Bab III	Ace	A.	
27/4 2026	Bab IV	- Perbaiki penomoran subbab - Perbaiki pengelompokan dari tabel berdasarkan karakteristik responden - Istilah yang ditulis miring - Perbaiki paragraph awal - Format penulisan spasi setelah tabel (diberi jarak)	A.	
29/4 2026	Bab LV	- Tambahkan Tujuan & Fungsi Pegawai Kant. Kecamatan Prabumulih - Tambahkan 7.6 Pembahasan - Lengkapi nilai tabel & t. tabel	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Dewi Kumara Tungga
NIM : 2022110027
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Hj. Sri Suparni S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/4/2026	Bab IV	ACC		
	Bab V	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id