

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Jeumpa Kabupaten Bireuen

Husniyanti¹, Denny Sumantri Mangkuwinata², Sri Yanna³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis UNIKI Bireuen - Aceh
email: husniyanti524@gmail.com

²Dosen Prodi EKP FE Universitas Almuslim Bireuen - Aceh
email: densumma@gmail.com

³Dosen Prodi Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia Bireuen - Aceh
email: sriyanna01@gmail.com

Article history

Received:
August 19, 2024
Accepted:
August 24, 2024
Published:
August 27, 2024

Page:
30 – 37

Keywords:
*motivation,
organizational culture,
responsibility for employee
performance.*



© 2023

Oleh authors. *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*.

ABSTRACT: *Research examines the influence of Motivation, Organizational Culture and Responsibility on Employee Performance, with a study at the Jeumpa District Head Office. With the object of 46 employees, this is quantitative research. The data analysis technique uses a multiple linear regression approach, with the SPSS v 29 program. The analysis results show: a) partially motivation, organizational culture and work responsibility have a positive and significant effect on employee performance. b) Simultaneously organizational culture, work motivation and responsibility contribute 88.3% to the performance of Jeumpa Subdistrict office employees.*

ABSTRAK: Penelitian mengkaji pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai, dengan studi pada Kantor Camat Jeumpa. Dengan objek 46 pegawai, merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dengan pendekatan regresi linier berganda, dengan program SPSS v 29. Hasil Analisis menunjukkan: a) secara parsial motivasi, budaya organisasi dan tanggung jawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. b) Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan tanggung jawab memberi kontribusi 88,3% terhadap kinerja pegawai kantor Camat Jeumpa.

1. Pendahuluan

Kantor camat Jeumpa merupakan salah satu kantor pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan pengurusan dan penyelenggaraan. Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa kantor pemerintah harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan kantor dalam rangka mencapai tujuan sebuah institusi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh masyarakat saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif

dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Peningkatan layanan dapat tercapai dengan baik manakala karyawan di kantor Camat Jeumpa memiliki kinerja yang baik. Di Kantor Camat Jeumpa selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawai dengan pengarahannya motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Kantor Camat Jeumpa memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual pegawai, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai dalam kaitannya dalam tugas-tugas di kantor, menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarga, memberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun, memberikan kepastian sistem mutasi pegawai demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan norma perusahaan serta kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pimpinan di Kantor Camat Jeumpa berkewajiban memberikan kepuasan kepada peserta diantaranya memenuhi komitmen pelayanan berdasarkan prinsip 5T (Tepat Orang, Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Administrasi); memberikan informasi yang akurat, cepat, jelas dan mudah dimengerti tentang hak dan kewajiban peserta; menghormati hak-hak peserta berdasarkan peraturan perundang-undangan; menerima, melayani dan menindaklanjuti keluhan peserta dengan segera; menyediakan dan mengelola media komunikasi untuk menyampaikan keluhan, umpan balik serta mencari informasi tentang kepesertaan; serta meningkatkan nilai manfaat bagi peserta.

Namun, sampai saat ini masih belum optimal dilakukan. Hal ini dibuktikan oleh dimensi motivasi, pengaruh organisasi dan tanggung jawab yang masih dikeluhkan oleh pegawai. Hasil wawancara peneliti dengan 20 orang pegawai yang kurang puas terhadap kantor Camat Jeumpa menunjukkan bahwa untuk dimensi Keandalan (*Reliability*), masyarakat mengeluhkan tentang tanggung jawab dan lamanya penanganan terhadap keluhan mereka. sehingga membuat pelanggan menunggu lama. Dimensi *Assurance* (jaminan) masih terdapat pegawai yang memiliki perilaku tidak jujur dan kurang sopan dalam melayani masyarakat peningkatan daya saing perusahaan di berbagai bidang untuk menarik investor agar mau berinvestasi, yaitu perlu adanya peningkatan kinerja perusahaan.

Perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dalam diri individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, dan faktor dari luar diri individu seperti lingkungan, keadaan ekonomi dan kebijakan pemerintah (Fajri & Konadi, 2022). Sedang faktor internal, yang terpenting sekali adanya motivasi kerja. Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja (kinerja) seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan (Anggraeni, 2011). Orang yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan berprestasi ditunjukkan dengan adanya motif atau upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Maka perlu perhatian dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerjanya (Ina Damayanti, Konadi W, Mirja, 2024)

Berdasarkan hal di atas, penelitian ini mencoba menyelidiki dan mengkaji beberapa faktor yang menyebabkan kinerja pegawai rendah atau tinggi. Yakni dari faktor internal dan eksternal, dengan melibatkan 3 (tiga) variabel, terdiri atas motivasi, budaya organisasi dan tanggung jawab kerja pegawai.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Creswell, 2016). Dalam analisisnya, juga dilakukan analisis eksplanatori melalui pengujian hipotesis. Dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar pada objek penelitian, dan dibuat tertutup dengan 5 pilihan, dari sangat tidak setuju hingga

sangat setuju yang disusun berupa pernyataan dari indikator variabelnya yang dijabarkan dalam dimensi berikut:

Tabel 1. Variabel, Dimensi dan Indikatornya

Variabel	Indikator	Sumber Teori:
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Peluang untuk maju 3. Pengakuan atas kerja 4. Pekerjaan yang menantang 	Bayu Fadillah (2013)
Budaya organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif memperhitungkan resiko. 2. Berorientasi pada hasil. 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. 4. Berorientasi detail pada tugas. 	Rismawati (2023)
Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki sikap dan kesadaran yang tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar tepat waktu 3. Perani mengambil resiko dalam pengambilan 	Yusuf (2018)
Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 	Mangkunegara (2013)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah semua pegawai yang bekerja di Kantor Camat Jeumpa Bireuen, dan karena terbatas maka semua diambil sebagai sampel yaitu 46 responden atau pegawai Kantor Camat Jeumpa Kecamatan Jeumpa Kabupaten Bireuen. Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan dan dapat mendukung penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode kuesioner.

c. Alat Analisis

Alat analisis masalah menggunakan analisis regresi untuk menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. sehingga dapat mengukur pengaruh parsial variabel independent terhadap variabel dependent. Dengan model: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Subjek Penelitian

Kecamatan Jeumpa merupakan bagian dari Kabupaten Bireuen yang mempunyai luas wilayah 10.886,2 Kilometer persegi (KM²) atau 6,06 persen dari total wilayah Kabupaten Bireuen secara keseluruhan dengan ketinggian wilayah berbesaran 0-969 meter. Secara Geografis Kecamatan Jeumpa berada pada titik Koordinat Lati dude : 05°12'21.99" Lougitude : 96°42'32,5" dengan batas-batas wilayah sebelah Utara dengan Selat Malaka, sebelah Selatan dengan Kecamatan Juli Kabupaten Bener Meriah, sebelah barat dengan Kecamatan Peudada, dan sebelah Timur dengan Kecamatan Juli, Kecamatan Kota Juang dan Kecamatan Kuala.

Kantor Camat Jeumpa merupakan satuan kerja perangkat Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja yang dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai kedudukan sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja secara administratif. Pemerintahan Kecamatan Jeumpa terdiri dari 5 Kemungkiman, 42 gampong dan 139 dusun dengan jumlah penduduk tahun 2017 sebesar 37.675 jiwa yang terdiri dari Laki-laki 18.932 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 18.743 jiwa.

b. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba instrumen penelitian ini dilakukan terhadap sampel 46 pegawai kantor kecamatan jeumpa Kabupaten Bireuen, diluar anggota sampel sesungguhnya. Uji realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α).

Hasil uji validitas indtrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validasi

Varibel Motivasi			
No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.562	0.291	Valid
X1.2	0.652	0.291	Valid
X1.3	0.905	0.291	Valid
X1.4	0.905	0.291	Valid
Budaya Organisasi			
No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.703	0.291	Valid
X2.2	0.795	0.291	Valid
X2.3	0.839	0.291	Valid
X2.4	0.839	0.291	Valid
Varibel Tanggung Jawab			
No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X3.1	0.331	0.291	Valid
X3.2	0.747	0.291	Valid
X3.3	0.819	0.291	Valid
Varibel Kinerja Pegawai			
No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.696	0.291	Valid
Y.2	0.642	0.291	Valid
Y.3	0.870	0.291	Valid
Y.4	0.870	0.291	Valid

Berdasarkan pengujian pada tabel validitas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitasnya dinyatakan berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Jumlah Item	Croanbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	4	0.811	Reliable
Budaya Organisasi	4	0.796	Reliable
Tanggung Jawab	3	0.807	Reliable
Kinerja Pegawai	4	0.812	Reliable

2). Uji Asumsi Model

Dalam penerapan pendekatan model regresi linier berganda dalam penelitian ini, perlu dinuktikan asumsi klasik model. Dimulai dari normalitas sehingga dapat dipakai dalam statistik parametric. Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.. Hasil uji dengan olahan SPSS versi 29, dinyatakan dalam table 4.

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sig data motivasi, budaya organisasi, tanggung jawab dan kinerja pegawai adalah 0,170 maka lebih besar dari 0,05 ($0,170 > 0,05$) sehingga data berdistribusi normal.

Kemudian uji multikolinieritasm yang menyatakan timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan antara dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi variabel ketiga yang berada di luar model. Untuk mendeteksi uji multikolinieritas dinyatakan jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model bebas dari multikolinieritas. (Tabel 5).

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

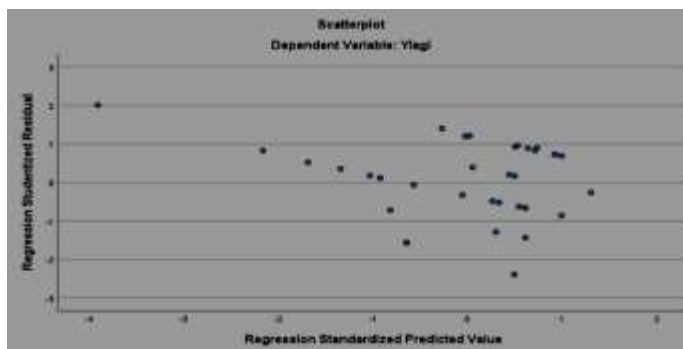
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22982158
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.100
	Negative	-.170
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.002
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.002
	99% Confidence Lower Bound	.001
	Interval Upper Bound	.003
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0.739	1.352
Budaya organisasi (X2)	0.730	1.369
Tanggung jawab (X3)	0.566	1.766

Berdasarkan Tabel diketahui multikolinieritas bahwa nilai VIF untuk Motivasi adalah 1,352, Budaya Organisasi adalah 1,369, Tanggung Jawab sebesar 1,766 maka terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya < 10 .

Terakhir uji Heteroskedastisitas, dapat dideteksi atau dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika : Penyebaran titik- titik data sebaiknya tidak berpola. Titik- titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Dan titik- titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

Dari gambar Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

3). Pembahasan dari Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Analisis Jalur Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13.916	.348		39.976	<.001
Motivasi	.046	.018	.155	2.617	.012
Budaya Organisasi	.250	.017	.875	14.658	<.001
Tanggung Jawab	.071	.028	.170	2.503	.016

Berdasarkan Informasi yang terdapat pada tabel diatas pada hasil regresi berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,617) > t_{tabel} (2,418). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Jeumpa karena dengan menanamkan Motivasi yang tinggi pada karyawan akan memicu semangat karyawan tersebut untuk bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut juga, salah satu upaya meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan rutin *morning briefing* yang diadakan tiap hari senin dan jum'at.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andika (2017) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,011 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (14,658) > t_{tabel} (2,418). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standart perilaku. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi serta budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novriansyah (2017) pada penelitian tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,038 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,503) > t_{tabel} (2,418). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_3 diterima untuk variabel tanggung jawab. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa. Variabel tanggung jawab memiliki nilai positif, yang mempunyai arti bahwa meningkatnya angka tanggung jawab, semakin tinggi pula angka kinerja karyawan. Dampak Tanggung Jawab menyatakan hasil yang positif dan signifikan dalam kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sintoso (2021) pada penelitian tersebut diperoleh bahwa pengaruh positif variabel yang bertanggung jawab sebesar 2,513 dan signifikansi 0,018 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Sehingga bisa dikatakan diterimanya hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab PT Yongda Plastics Indonesia di Batam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Secara Simultans

Pada hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,000. Ini berarti variabel motivasi, budaya organisasi, dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Jeumpa.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan pegawai (hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai), Sarana pendukung (hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja: keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai: upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan Supra sarana (hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen)".

Tabel 7 Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.883	.23789

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai koefisien korelasi R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,944, artinya kontribusi motivasi, budaya organisasi, dan tanggung jawab sebesar 94,4% untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.

Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,891 (89,1%) artinya 89,1% variabel motivasi, budaya organisasi dan tanggung jawab dapat menjelaskan variabel kinerja sedangkan sisanya 10,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Untuk nilai adjust R Square sebesar 0,883 (88,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 88,3% variasi variabel independen yaitu motivasi, budaya organisasi, dan tanggung jawab dapat menjelaskan kinerja pegawai kantor Camat Jeumpa sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model misalnya kedisiplinan, loyalitas kerja dan kepemimpinan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.
2. Secara parsial bahwa variabel budaya organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.
3. Secara parsial bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Jeumpa.
4. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Jeumpa.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, D. 2011. Peningkatan kualitas pembelajaran IPS melalui model pembelajaran kooperatif tipe Course Review Horay pada siswa kelas IV SD Negeri Sekaran 01 Semarang (Improving Social Instruction Quality by Cooperative Model, Course Review Horay Type at Fourth SDN Sekaran 01). *Jurnal Kependidikan Dasar*, 1 (2)

- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226-241.
- Andika, Chandra Hadi., Djudi., dan Mayowan, Yuniadi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (1), 28-35.
- Fadillah, B. et all (2013: 5). (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, DAN Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*, 30-32.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heryenzus, H. (2021). Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yongda Plastics Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 1-11.
- Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024). Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauzih, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.22-29, e-ISSN:2721-382X
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Koesmono, H.T. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di jawa timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.7(2).
- Laila Fajri dan Win Konadi (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya, *Jurnal indOmera*, 3(6): 57-66
- Mangkunegara. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik UINSU*, 2 (1), 13-25.
- Rismawati, N. (2012). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan Konsumen Kartu Pascabayar Halo di Kota Amuntai.
- Rismawati, S., & Pradiani, T. P. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 154-171.
- Sintoso, D., & Heryenzus, H. (2021). Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yongda Plastics Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 1-11.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, E., Indro H, Y., Priyanto, E., & Surwi, F. (2020). Students' Evaluation on Teaching in Vocational and Technical Schools. *International Journal of Instruction*, 13(2), 621-636.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo development review*, 1(1), 15-28.