



Ranah Research :

Journal of Multidisciplinary Research and Development

+62 821-7074-3613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com/>



Determinan Kepuasan Kerja : Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Se Kecamatan Teluk Bayur

Putri Ayu Istifari¹, Maswanto², Nuraeni³

¹ Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

³ Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: istifariputriayu@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to determine the determinants of job satisfaction and the implications for employee performance in sub-district in Teluk Bayur District East Kalimantan. The research method used in this research is a quantitative method with an associative approach. The number of research respondents used was 68 ASN (Civil Service) employees in sub-districts in Teluk Bayur District, East Kalimantan. The sampling with a saturated sample approach because the entire population was taken as a sample. The result of the research are (a) leadership has a significant effect on job satisfaction, (b) organizational culture has an insignificant effect on job satisfaction, (c) leadership has a significant effect on employee performance, (d) organizational culture has an insignificant effect on employee performance, (e) job satisfaction has a significant effect on employee performance, (f) job satisfaction has succeeded in mediating the influence of leadership on employee performance, and (g) job satisfaction has not succeeded in mediating the influence of organizational culture on employee performance.*

Keyword: *Leadership, Organizational culture, job satisfaction, performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Determinan Kepuasan Kerja Serta Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Se Kecamatan Teluk Bayur Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah responden penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 68 orang pegawai ASN (Apatur Negeri Sipil) pada Kelurahan se Kecamatan Teluk Bayur Kalimantan Timur, adapun teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh karena seluruh populasi diambil sebagai sampel. Hasil penelitian adalah (a) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja., (b) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (c) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (d) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (e) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (f) kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan

(g) kepuasan kerja belum berhasil memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Manajemen, Safari Dakwah

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai merupakan salah satu aset sumber daya yang penting dalam suatu organisasi dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pentingnya SDM dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek operasional sehari-hari, tetapi juga berdampak pada kemampuan organisasi untuk bersaing, beradaptasi, dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang dinamis. Sebagai aset utama, SDM memiliki peran strategis dalam membentuk dan mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusialah yang membuat rencana, mengatur mengolah serta mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti menilai tingkat produktivitas dan pencapaian target, serta mempertimbangkan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. (Da'wat, Mujibu; Nuraeni, Nuraeni; Yusuf, 2023). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena sudah terbukti manfaatnya.

Salah satu kinerja yang paling di sorot adalah kinerja pegawai pelayanan publik. Banyak pakar organisasi dan manajemen memberikan batasan yang berbeda-beda tentang definisi Pelayanan Publik. Menurut Sinambela (2014:5) menyatakan bahwa pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara. Negara didirikan oleh publik (masyarakat) tentu saja dengan tujuan agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam Penelitian ini terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Selain kepemimpinan, variabel budaya organisasi juga diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain budaya organisasi faktor lainnya yaitu kepuasan kerja. Adapun beberapa variabel-variabel di atas yang telah di jelaskan, terdapat beberapa variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi pegawai dan Lingkungan Kerja.

Kelurahan adalah salah satu tingkat pemerintahan yang berada di bawah kecamatan dan kelurahan juga merupakan wilayah administratif yang lebih kecil dari suatu kecamatan. Kelurahan menyediakan layanan masyarakat dasar seperti administrasi kependudukan, pelayanan kesehatan, dan pelayanan sosial. Banyak kegiatan pelayanan publik di tingkat kelurahan yang mendekatkan pelayanan kepada warga setempat. Kelurahan sebagai aparatur sipil negara adalah aparatur negara yang bertugas dalam melayani masyarakat secara adil serta dilandasi Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna dan berhasil guna serta bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menggantikan Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh data kinerja pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Teluk Bayur, Kalimantan Timur, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Penilaian Kerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Teluk Bayur Kalimantan Timur

Unsur Yang Dinilai	Nilai	
A. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) (60%)	80,65	Cukup
Nilai SKP	80,65 x 60%	48,39
B. Perilaku Kerja (40%)		
1. Kepemimpinan	90,5	Baik
2. Budaya Organisasi	85	Cukup
3. Motivasi	92	Baik
4. Kepuasan	80	Cukup
Jumlah	347,5	
Unsur Yang Dinilai	Nilai	
Rata-rata	86,87	
Nilai	86,87 x 40%	34,748
Nilai Prestasi Kerja		86,87
Kategori		Cukup

Sumber : Kecamatan Teluk Bayur

Tabel 2. Sebutan atau Predikat Penilaian Kinerja ASN

Nilai Kinerja PNS	Sebutan atau Predikat
110 – 120	Sangat Baik
90 – 120	Baik
70 – 89	Cukup
50 – 69	Kurang
< 50	Sangat Kurang

Sumber : Peraturan MENPAN-RB No.8 Tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai belum optimal karena rata-rata kinerja pegawai 86,87 pada kategori “Cukup”, sehingga perlu dilakukan perbaikan agar kinerja pegawai dapat meningkat menjadi “Baik” atau “Sangat Baik”. Faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Teluk Bayur, Kalimantan Timur adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja. Pencapaian seluruh aspek karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan bentuk menciptakan sumber daya manusia dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja. Dalam hal ini, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang signifikan bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga manajemen dalam perusahaan harus mempelajari sikap dan perilaku karyawan.(Nuraeni et al., 2023).

Dalam Penelitian ini terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memberdayakan orang lain untuk melakukan yang terbaik.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Hal ini di karenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat mempengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang pegawai, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian merupakan objek atau lokasi dimana penelitian akan di lakukan. Tempat atau objek penelitian ini di laksanakan di seluruh kelurahan yang berada di kecamatan Teluk Bayur.

Waktu penelitian merupakan jangka waktu atau lamanya penelitian di lakukan. Penelitian ini akan di lakukan lebih kurang 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Juli 2024 – September 2024.

Metode Pengumpulan Data

Salah satu komponen penting dari penelitian ini adalah proses pengumpulan data. Dimana dalam tahapan atau proses yang di gunakan oleh peneliti ialah metode angket atau kuesioner.

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan sampel yang di gunakan didalam penelitian ini yakni dengan metode sampling jenuh , dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. (Sugiyono,2018:85).

Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan SmartPLS Versi 3.0, karena PLS-SEM (Partial least square-Structural-structural equation modeling) tidak membutuhkan sampel yang besar, cukup antara 30-100 (Ghozali dan latan,2015:51). Tentu saja sampel yang besarpun tetap dapat di lakukan untuk meningkatkan kepercayaan atas hasil yang di peroleh. Selain itu, SEM mampu menguji model penelitian yang kompleks secara bersamaan, PLS-SEM dapat di pakai pada model pengukuran efektif maupun formatif, PLS-SEM bersifat free distribution artinya dapat di gunakan untuk model dengan distribusi data skew (tidak normal)atau tidak ada kepastian bahwa observasi yang di gunakan saling bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

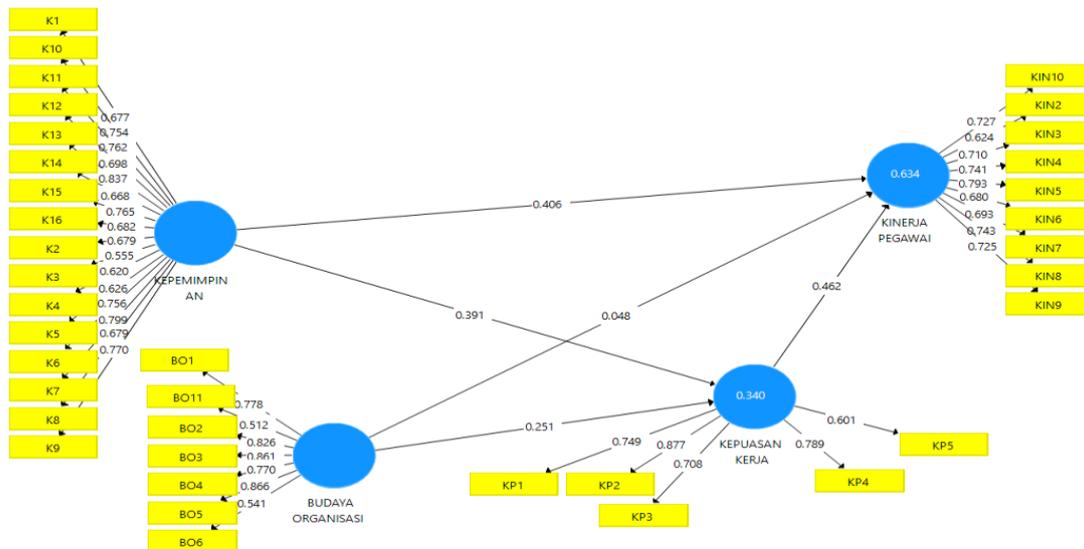
Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis model pengukuran konstruk dengan indikator refleksi ingin melihat validitas dari masing-masing indikator dan menguji reliabilitas dari konstruk tersebut.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian yaitu terdiri dari Variabel eksogen terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, dan variabel endogen terdiri dari kinerja pegawai, sedangkan variabel mediasi adalah kepuasan kerja.

Dalam langkah ini, model SEM yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausal yang ingin diuji. Dalam diagram ini, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya

Dalam tahap pengembangan model ini, peneliti melakukan tahapan percobaan untuk menentukan model terbaik.



Gambar 1. Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Sumber : Samrtpls3, 2024

1) Uji Validitas

Uji Validitas di lakukan dengan melakukan dua uji yaitu Convergent Validity dan Discriminant Validity.

a) Convergent Validity

Uji ini untuk mengetahui hubungan antara indiaktor dengan konstruk atau variabel latennya. Suatu indikator dinyatakan valid atau memenuhi validitas konvergen dan validitas tinggi jika nilai *outer loading* > 0,7 (Ghazali, 2015:40).

Tabel 3. Hasil Uji convergent Vaidity

Kode Dan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO1 <- BUDAYA ORGANISASI	0.778	0.753	0.110	7.047	0.000
BO11 <- BUDAYA ORGANISASI	0.512	0.515	0.123	4.145	0.000
BO2 <- BUDAYA ORGANISASI	0.826	0.800	0.111	7.417	0.000
BO3 <- BUDAYA ORGANISASI	0.861	0.838	0.101	8.481	0.000
BO4 <- BUDAYA ORGANISASI	0.770	0.756	0.087	8.805	0.000
BO5 <- BUDAYA ORGANISASI	0.866	0.851	0.079	10.938	0.000
BO6 <- BUDAYA ORGANISASI	0.541	0.562	0.096	5.662	0.000
K1 <- KEPEMIMPINAN	0.677	0.671	0.098	6.880	0.000
K10 <- KEPEMIMPINAN	0.754	0.764	0.051	14.933	0.000
K11 <- KEPEMIMPINAN	0.762	0.757	0.069	11.063	0.000
K12 <- KEPEMIMPINAN	0.698	0.695	0.083	8.373	0.000
K13 <- KEPEMIMPINAN	0.837	0.830	0.050	16.741	0.000
K14 <- KEPEMIMPINAN	0.668	0.654	0.098	6.840	0.000
K15 <- KEPEMIMPINAN	0.765	0.765	0.056	13.640	0.000
K16 <- KEPEMIMPINAN	0.682	0.683	0.095	7.210	0.000
K2 <- KEPEMIMPINAN	0.679	0.671	0.093	7.319	0.000
K3 <- KEPEMIMPINAN	0.555	0.544	0.112	4.949	0.000
K4 <- KEPEMIMPINAN	0.620	0.603	0.104	5.984	0.000
K5 <- KEPEMIMPINAN	0.626	0.609	0.112	5.614	0.000
K6 <- KEPEMIMPINAN	0.756	0.764	0.060	12.529	0.000
K7 <- KEPEMIMPINAN	0.799	0.803	0.056	14.283	0.000
K8 <- KEPEMIMPINAN	0.679	0.676	0.080	8.459	0.000
K9 <- KEPEMIMPINAN	0.770	0.764	0.066	11.617	0.000
KIN10 <- KINERJA PEGAWAI	0.727	0.727	0.067	10.875	0.000
KIN2 <- KINERJA PEGAWAI	0.624	0.624	0.079	7.929	0.000

Kode Dan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KIN3 <- KINERJA PEGAWAI	0.710	0.714	0.071	10.024	0.000
KIN4 <- KINERJA PEGAWAI	0.741	0.746	0.058	12.706	0.000
KIN5 <- KINERJA PEGAWAI	0.793	0.797	0.038	20.615	0.000
KIN6 <- KINERJA PEGAWAI	0.680	0.675	0.080	8.533	0.000
KIN7 <- KINERJA PEGAWAI	0.693	0.689	0.093	7.478	0.000
KIN8 <- KINERJA PEGAWAI	0.743	0.740	0.073	10.227	0.000
KIN9 <- KINERJA PEGAWAI	0.725	0.726	0.072	10.000	0.000
KP1 <- KEPUASAN KERJA	0.749	0.732	0.096	7.785	0.000
KP2 <- KEPUASAN KERJA	0.877	0.866	0.056	15.652	0.000
KP3 <- KEPUASAN KERJA	0.708	0.689	0.101	6.993	0.000
KP4 <- KEPUASAN KERJA	0.789	0.794	0.048	16.505	0.000
KP5 <- KEPUASAN KERJA	0.601	0.610	0.086	6.976	0.000

Sumber: Smartpls,2024

Berdasarkan hasil olah data di atas pada tabel 3, menunjukkan hasil perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan *smartpls* pada indikator-indikator untuk ke empat variabel. Hasil dapat diketahui bahwa untuk ke empat variabel semua item valid. Hal ini karena nilai loading faktor (pada kolom *Original sample*) lebih dari 0,5 dan nilai probabilitas (*P values*) di bawah 0,05.

b) Discriminant Validity

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Laten Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.861	0.855	0.896	0.561
Kepemimpinan	0.935	0.945	0.942	0.507
Kepuasan Kerja	0.801	0.805	0.864	0.563
Kinerja	0.881	0.882	0.904	0.513

Sumber : Smartpls3,2024

Nilai AVE digunakan untuk mengetahui nilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,50. Hasil *output* nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4.12 di atas. Dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga variabel tersebut memiliki kosntruk validitas yang baik.

2) Uji Reliabilitas

a) Composite Reliability

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70.

Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* Tabel 5 :

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reliability

Laten Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.861	0.855	0.896	0.561
Kepemimpinan	0.935	0.945	0.942	0.507
Kepuasan Kerja	0.801	0.805	0.864	0.563

Kinerja	0.881	0.882	0.904	0.513
---------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Smartpls3, 2024

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja dimana nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain, semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang baik dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Model Struktural (Inner Model)

Inner model focus pada hubungan antar variabel laten atau konstruk laten. Ini mencakup hubungan sebab-akibat antar konstruk teoritis. inner model memberikan gambaran tentang bagaimana variabel laten saling mempengaruhi satu sama lain dan membantu dalam pengujian hipotesis terkait dengan hubungan tersebut. Terdapat beberapa uji yang dapat di lakukan pada inner model, yaitu :

1) Uji R square ®

Uji R square adalah metode untuk mengukur sejauh mana model statistic dapat menjelaskan variebel dari variabel respons. Ini memberikan tentang seberapa baik variabilitas respons dapat di jelaskan oleh varibel independen atau predictor yang ada dalam model.

Tabel 6. Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.634	0.617
Kepuasan Kerja	0.340	

Sumber : Data di olah

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel kinerja sebesar 0,634. Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,617, memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk sebesar 63,40% sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan di analisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas < 0,05. Tabel di bawah ini menyajikan *output* estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 7. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Laten Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi Kepuasan Kerja	-> 0.251	0.260	0.130	1.928	0.054
Budaya Organisasi Kinerja Pegawai	-> 0.048	0.041	0.100	0.480	0.631

Laten Variable		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan	->	0.391	0.409	0.144	2.722	0.007
Kepuasan Kerja						
Kepemimpinan	-> Kinerja Pegawai	0.406	0.411	0.101	4.017	0.000
Kepuasan Kerja	-> Kinerja Pegawai	0.462	0.470	0.085	5.432	0.000

Sumber : data di olah

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat di jelaskan uji hipotesis berdasarkan path coefficient, sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values lebih kecil dari 0.05 ($0.007 < 0.05$), sehingga hipotesis **diterima**.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values lebih besar dari 0.05 ($0.054 > 0.05$), sehingga hipotesis **ditolak**.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis **diterima**.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values lebih besar dari 0.05 ($0.631 > 0.05$), sehingga hipotesis **ditolak**.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis **diterima**.

Tabel 7. Uji hipotesis berdasarkan indirect effects

Laten Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.116	0.123	0.067	1.726	0.085
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.181	0.192	0.077	2.344	0.019

Sumber:SmartPLS,2024

- 1) Kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values lebih kecil 0.05 ($0.019 < 0.05$), sehingga hipotesis **diterima**.
- 2) Budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai P Values > 0.05 ($0.085 > 0.05$), sehingga hipotesis **ditolak**

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka simpulan atas penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil penelitian ini didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil penelitian ini didapat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil penelitian ini didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil penelitian ini didapat bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai sil penelitian ini didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
6. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil penelitian ini didapat bahwa kepuasan kerja belum berhasil memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
7. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil penelitian ini didapat bahwa kepuasan kerja belum berhasil memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Azizy,A. Q. A. (2007). *Change management dalam reformasi birokrasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Da'wat, Mujibu; Nuraeni, Nuraeni; Yusuf, (2023)
- Gliem, J.A. & Gliem, R.R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's Alpha reliability coefficient for likert-type scales. Dalam J.A. Gliem & R.R. Gliem, Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education (hlm. 82-88). Colombus, OH: The Ohio University.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Mahmudi, 2010. *Managemen kinerja sector public*. Penerbit UUP STIM TKPN, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2016. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta 2013.
- Sinambela, Lukman. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Solimun, Achmad, Adji. R. F, Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- Solihin, Mahfud., Dwi Ratmono. 2013. "Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0". Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sriyana, Jaka. 2014. *Metode Regresi Data Panel*. Ekosiana, Yogyakarta.
- Al- Ghazali, Imam, Ihyā' Ulumu ad- Din, Jilid III, (Cairo: al-Sya'ab, 1994)
- Khori,Moh.Nurul Rahma Oktavia.2016.*Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan,penelitian dan pembangunan daerah(BAPPEDA)*.Jurnal katalogis Volume 4 No.8.
- Tanjung,Alber.Aldri Frinaldi.2023.*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*.Vol 8 No.2.
- Suryani,Dewi.Harahap Hazmanan Khair.2019.*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*.Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2,No 1.
- Utari,Annisa rahma.Sri mintarti priyagus.agus supriyadi.2023.*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu (DPMPSTP)*.Jurnal manajemen tenaga kependidikan(JTMK)Vol 1 No 1.

- Habba,Dahlan.2017. *The effect of leadership,organizational culture and work motivation on job satisfaction and job performance*. IRA-Internasional Journal of management & social science VOL.07 Issue 01.
- Murdih.Nuraeni.M,yusuf.2024.*Determinan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada kelurahan di kecamatan pondok aren tanggerang selatan*.Jurnal ekonomi managemen system informasi (JEMSI).
- Sari, Ririn nur indah sari.Hady siti Hadijah.2014.*Peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja*.Vol.1 No.1 (204).