

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SE KECAMATAN RANGSANG PESISIR

Ardianto¹
Indra Prasetyo²
Mei Indrawati³

Program Magister Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya^{1,2,3}
email: ardiantoardani98@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to describe the conditions of organizational culture, job satisfaction, work morale, and employee performance at the Village Office in Rangsang Pesisir District. To determine the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance through morale in the Village Offices in Rangsang Pesisir District. The approach in this research is a quantitative approach. The population in this study were all Village Office Employees in Rangsang Pesisir District. The sample in this study was 94 people consisting of employees in 11 villages in Rangsang Pesisir District. Data collection with questionnaires and documentation and data analysis methods by testing the validity and reliability and using path analysis. The results showed that organizational culture, job satisfaction, morale, and performance of Village Office Employees in Rangsang Pesisir District were all in good condition. Organizational culture and job satisfaction have a significant effect on both work enthusiasm and employee performance. work spirit also has a significant influence on employee performance. organizational culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance through morale.

Keywords: *organizational culture, job satisfaction, morale, and employee performance.*

PENDAHULUAN

Setiap instansi ingin memiliki budaya organisasi yang sehat, dan setiap pegawai ingin memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Yang pasti, melihat buruknya kinerja sumber daya aparatur pemerintah kita mengakibatkan rendahnya kinerja lembaga pemerintah khususnya di Kantor Desa di Kecamatan Rangsang Pesisir.

Meskipun ada bukti gaji, hal ini tidak serta merta meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa di Kecamatan Rangsang Pesisir. Berbagai keluhan yang disampaikan masyarakat menyatakan bahwa pegawai kurang inisiatif, malas, takut kepada atasan, dan tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka (Utari et al., 2021).

Setiap organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya sambil

berpegang pada prinsip panduan bahwa misi organisasi dapat dicapai (Syakur, 2021). Cara organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja organisasi. Keberhasilan dan kegagalan proyek tidak terlepas dari peran pegawai di Kantor Desa di Kecamatan Rangsang Pesisir. Peran tersebut diwujudkan dalam bentuk semangat kerja dalam organisasi yang menjadi motor penggerak bagi bawahan dan kesadaran terhadap pola pemerintahan dan pembangunan di daerah. Moral akan menunjukkan betapa bergairahnya karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya dalam membeli pekerjaan. Temuan Hafiz dan Rizki menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh menguntungkan pada kinerja karyawan kantor kecamatan gondang wetan di Kabupaten Pasuruan. Kondisi ini sesuai dengan temuan Sofian dan Julkarnain (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel work-life balance memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai PT. Fasilitas Dutagriya Medan. Hasil itu berbeda dengan hasil penelitiannya Kurniawati dan Nurhajati (2020), mengakibatkan terbentuknya gap pada hasil penelitian tersebut, dimana Kurniawati dan Nurhajati (2020) menegaskan bahwa etos kerja tidak penting. dalam kaitannya dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Malang.

Selain itu, budaya organisasi memegang peranan penting akan semangat kerja pegawai yang akhirnya akan membuat kinerja pegawai meningkat, sebab secara sistematis budaya organisasi membimbing karyawan supaya

terukur secara positif terhadap kepuasan karyawan. Tharim dan Aviandhono (2018) juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Mukmin dan Prasetyo (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan dalam menentukan kinerja serta kepuasan dari karyawan. Temuan penelitian ini, dalam hubungannya pada Septiarisa & Kasmiruddin (2018) memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi mempunyai wawasan signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda pada Wahyudi dan Tupti (2019), menunjukkan adanya kesenjangan dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana Wahyudi dan Tupti (2019) mengatakan budaya organisasi memberikan pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Organisasi di Pemerintahan didasarkan pada kepemimpinan yang efektif dalam mengelola basis karyawan, yang ditentukan oleh persyaratan, keinginan, harapan, dan kepuasan karyawan. Memiliki lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu faktor yang meningkatkan moral staf dan memungkinkan staf untuk melakukan pekerjaan yang sejalan dengan tujuan departemen mereka. Keterlibatan karyawan juga berhubungan dengan hasil seperti kinerja, menghasilkan kepuasan karyawan yang lebih besar yang mendorong kinerja kerja yang berkelanjutan. Akibatnya, orang akan lebih mudah mencapai kinerja puncak. Penelitian Prijatna dan Cahyaningrum (2019) menunjukkan kepuasan kerja memberikan

pengaruh positif pada semangat kerja pekerja. Tharim dan Aviandhono (2018) menemukan bahwa kepuasan karyawan memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai, dimana berarti kepuasan pegawai yang lebih tinggi akan membuat kinerja dari karyawan tersebut semakin baik. Temuan ini sependapat dengan penelitian Septiarisa & Kasmiruddin (2018) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi signifikan oleh kepuasan karyawan. Penelitian Mukmin dan Prasetyo (2001) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan mprestasi kerja dapat dipengaruhi signifikan oleh budaya organisasi. Dari hasil penelitian ini, hasil penelitian Wahyudi dan Tupti (2019) menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara hasil penelitian sebelumnya, karena Wahyudi dan Tupti (2019) menjelaskan, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap saat ini. kinerja karyawan, tetapi pengetahuan ini dilebih-lebihkan.

Tujuan dari penelitian ini yakni mengidentifikasi dan mendeskripsikan budaya organisasi, kepuasan kerja, semangat, serta kinerja pegawai pada kantor di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir. Untuk menganalisis budaya organisasi dan kepuasan pengaruhnya pada semangat kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir. Untuk menganalisis budaya organisasi, kepuasan kerja dan semangat kerja pengaruhnya pada kinerja pegawai pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir. Untuk menganalisis budaya organisasi pengaruhnya pada kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai di Kantor Desa se

Kecamatan Rangsang Pesisir dan kepuasan pengaruhnya pada kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Prawirosentono dan Primasari (2017) menuturkan, kinerja yakni suatu perolehan kerja yang dilakukan individu ataupun sekelompok individu pada sebuah organisasi sejalan pada tanggung jawab serta kewenangan masing-masing, untuk tercapainya tujuan organisasi dan sejalan pada etika serta moral, tidak melanggar hukum. Sementara Robbins (2016:24) menjelaskan, kinerja yakni ukuran yang menggabungkan efisiensi pada pencapaian tujuan, dimana adalah rasio efisiensi output pada input yang dibutuhkan guna meraih tujuan. Oleh karena itu, kinerja dapat disebut sebagai kegiatan seseorang untuk tercapainya tujuan (Prasetyo, 2021). Bernandin dan Russel (2014 ; 231) menjelaskan, kinerja yakni catatan hasil yang diperoleh melalui fungsi suatu kegiatan ataupun pekerjaan dalam satu periode waktu. Sastrohadiwiryo (2015;236) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dipakai sebagai dasar dalam pengukuran kinerja, yang meliputi: 1) Kualitas hasil kerja, 2) Kuantitas hasil kerja, 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, 4) Ketergantungan) 5) Kerja sama), 6) Adaptasi serta penyesuaian diri, 7) Kehadiran.

Semangat Kerja

Mangkunegara (2017:102) menjelaskan semangat kerja sebagai hasrat atau keinginan untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan hasil

pada pekerjaan. Ahmad (2016:79) menjelaskan, semangat kerja yakni melaksanakan pekerjaan dengan lebih rajin dimana diharapkan bisa memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik serta cepat. Sementara Handoko (2017:109) menjelaskan, semangat kerja yakni kerelaan dari perasaan dimana mendorong individu supaya menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Indikator variabel semangat kerja menurut Tohardi dalam Sofian dan Julkarnain (2019) adalah: a) Gaji yang cukup, b) Memperhatikan kebutuhan rohani, c) Perlu menciptakan suasana santai, d) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, e) Perasaan aman dan masa depan, dan f) Fasilitas yang memadai.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016:256) budaya organisasi yakni suatu mekanisme persepsi (makna) bersama yang diikuti personel organisasi, dimana juga berperan selaku pembeda antar organisasi. Davis dalam Moeheriono (2014:336) menjelaskan, budaya organisasi yakni nilai-nilai serta pola keyakinan organisasi yang dimengerti, dijiwai, serta dipraktekkan organisasi dimana membuat pola yang bisa memberi makna serta menjadi landasan berperilaku pada organisasi. Robbins (2016: 167) menjabarkan beberapa indikator dari budaya organisasi berupa: 1) dapat berinovasi serta berani mengambil risiko, 2) memperhatikan pekerjaan secara rinci, 3) berorientasi kepada hasil, 4) berorientasi kepada orang, 5) berorientasi kepada kelompok, 6) agresif dalam bekerja, dan 7) mantap dan stabil dalam bekerja,

Robbins (2016: 256) menjelaskan budaya organisasi

berperan selaku pembeda antar organisasi, adalah sistem persepsi (makna) bersama. Davis kemudian mendefinisikan budaya organisasi dalam Moeheriono (2014:336) selaku nilai-nilai, pola keyakinan, yang dimengerti diilhami, serta dipraktekkan untuk memberi makna pada pola tersebut dan menjadi aturan perilaku dalam organisasi. Robbins (2016:167) juga memberikan pendapat mengenai budaya organisasi sebagai acuan dalam berinovasi dan berani dalam mengambil resiko, memperhatikan dengan cermat seberapa presisi pekerjaan, menganalisis serta memperhatikan apa yang diperlukan dari kinerja, melakukan bimbingan hasil kerja sejauh mana pemimpin berfokus pada hasil atau keluaran dan bagaimana hasil tersebut akan dicapai, berorientasi pada orang terkhusus pada sejauh mana tindakan manajemen mempengaruhi orang-orang organisasi. berorientasi tim yang dipusatkan pada tim dan orang-orang sejauh mana pekerjaan diorganisasikan, seberapa agresif dan kompetitif karyawan dibandingkan dengan kolaborasi mereka, dan stabilitas sejauh mana keputusan dan kegiatan organisasi harus menjaga status quo.

Kepuasan Kerja

Luthan (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hasil pandangan karyawan akan bagaimanakah pekerjaannya bisa memberikan suatu hal yang dianggap esensial. Yukl (2015) dan Utari et al. (2021) menjelaskan, kepuasan dalam bekerja merupakan bagaimana pekerja dalam bersikap mengenai pekerjaannya. Menurut Gibson, (2015). Sikap seseorang terhadap tempat kerja, hasil penilaian mereka terhadap

kondisi kerja mereka, adalah kepuasan kerja. Menurut Gibson (2015:65), indikator kepuasan kerja meliputi: 1) Pendapatan (gaji) termasuk jumlah gaji dan tunjangan. 2) Beban kerja dan hobi meliputi pekerjaan (job). 3) Promosi dan kemajuan karir (Promotion Chances) termasuk pengembangan diri dan kesempatan pemerataan dalam sistem promosi. 4) Dukungan dan perhatian atasan merupakan bagian dari atasan (Supervisor). 5) Persaingan dan kerjasama termasuk dalam rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian explanatory akan dipergunakan dalam menjawab tantangan yang ditimbulkan oleh penelitian serta dipergunakan pendekatan kuantitatif sebab penelitian ini dianalisis dengan bilangan. Populasi yang diterapkan yakni seluruh Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir dengan jumlah 94 pegawai yang terdiri dari pegawai pada 11 Desa yang ada di Kecamatan Rangsang Pesisir. Peneliti menentukan sampel melalui *total sampling*, dimana diperoleh sejumlah 94 responden. Total sampling adalah strategi yang digunakan dalam menentukan jumlah

sampel ini. Berkaitan pada analisis data, data diolah mempergunakan *path analysis* (analisis jalur) dengan membentuk dua persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan dari variable bebas dengan variabel intervening ataupun dengan variabel terikatnya berupa:

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yz} Z + \rho_y \varepsilon$$

$$Z = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \rho_z \varepsilon$$

Dimana:

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Kepuasan kerja

Z = Semangat kerja pegawai

Y = Kinerja

ρ = Koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir mengenai kinerja, semangat, budaya, dan kepuasan kerja pegawai yang ada di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir. Data hasil penelitian berikutnya diklasifikasikan ke 5 (lima) kelompok yang dapat dijelaskan di bawah:

1.00 – 1.80 = sangat tidak baik

1.81 – 2.60 = tidak baik

2.61 – 3.40 = cukup baik

3.41 – 4.20 = baik

4.21 – 5.00 = sangat baik

Tabel 1

Descriptive Statistics

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya	2.29	4.86	3.6033	0.50194
Kepuasan	2.20	4.80	3.4277	0.48425
Semangat	2.67	5.00	3.7004	0.49570
Kinerja	2.00	5.00	3.4316	0.56236

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Data diatas memperlihatkan bahwasanya hasil analisis deskriptif

pada variabel budaya organisasi diperoleh *mean* sebesar 3.6033

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir berkategori baik. Adapun untuk kepuasan kerja didapatkan *mean* sejumlah 3.4277 sehingga disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir berkategori baik. Pada variabel semangat kerja diperoleh *mean* sebesar 3.7004 sehingga disimpulkan bahwa variabel semangat kerja di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir berkategori baik. Pada variabel

kinerja diperoleh *mean* sebesar 3.4316 sehingga disimpulkan bahwa variabel kinerja di Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir berkategori baik.

R^2 ataupun koefisien determinasi dipergunakan dalam memeriksa sebesar apa variabel X bisa menjabarkan Y. Berdasar pada pengolahan data melalui SPSS versi 25, didapatkan nilai R^2 pada jalur pertama budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Jalur Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.433 ^a	0.188	0.170	0.45167

Sumber : Hasil Analisis, diolah 2021

Melalui Koefisien determinasi jalur pertama diperoleh R^2 sejumlah 0.188 dimana semangat kerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir bisa dijelaskan oleh budaya organisasi serta kepuasan kerja

sebesar 18.8%, sementara sisa 81.2% dijelaskan variabel luar.

Sedangkan untuk koefisien determinasi pada jalur kedua budaya organisasi, kepuasan kerja, serta semangat kerja pada kinerja pegawai yang dijelaskan berupa:

Tabel 3
Koefisien Determinasi Jalur Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.578 ^a	0.334	0.312	0.46660

Sumber : Hasil Analisis, diolah 2021

Pada Koefisien determinasi jalur pertama diperoleh nilai *R square* sebesar 0.334. Hal ini berarti menggambarkan semangat kerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir dapat dijelaskan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 33.4%, sedangkan sisanya

66.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Analisis Regresi jalur pertama pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda yang menggunakan masing-masing 2 (dua) variabel pada variabel independen dan 1 (satu) dependen. Variabel yang dianalisis pada jalur

pertama yaitu pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Berikut adalah hasil output analisis regresi linier berganda yang telah diolah menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4

Hasil Analisis Coefficients Regresi Linier Berganda Jalur Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.976	0.380		5.199	0.000
Budaya	0.211	0.113	0.214	1.863	0.046
Kepuasan	0.281	0.117	0.275	2.396	0.019

Sumber : Hasil Analisis, diolah 2021

Tabel 4 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan semangat kerja menunjukkan nilai koefisien yang positif dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = 0.214X_1 + 0.275 X_2 + 0.812$$

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui hasil persamaan regresi berganda yang berarti bahwa:

- 1 Hasil positif sebesar 0,214 X_1 untuk variabel budaya organisasi dalam persamaan regresi memperlihatkan apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sedangkan variabel independen lainnya tetap. maka semangat kerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir akan meningkat sebesar 0.214. Kemudian jika dilihat dari nilai t sebesar 1.863 dengan besar signifikansinya 0.046, signifikansi tersebut masih dibawah 0.05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa Semangat kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.
- 2 Hasil positif sebesar 0.275 X_2 untuk kepuasan kerja dalam

persamaan regresi menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat sedangkan variabel independen lainnya tetap., maka semangat kerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir akan meningkat sebesar 0.275. Kemudian jika dilihat dari nilai t sebesar 2.396 dengan besar signifikansinya 0.019, signifikansi tersebut masih dibawah 0.05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa Semangat kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.

Analisis Regresi jalur kedua pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda yang menggunakan masing-masing 2 (dua) variabel pada variabel independen dan 1 (satu) dependen. Variabel yang dianalisis pada jalur kedua yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja pada kinerja pegawai. Berikut adalah hasil output analisis regresi linier berganda yang telah diolah menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 5
Hasil Analisis Coefficients Regresi Linier Berganda Jalur Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.503	0.447		1.125	0.263
Budaya	0.217	0.119	0.193	1.817	0.047
Kepuasan	0.363	0.125	0.312	2.900	0.005
Semangat	0.245	0.108	0.216	2.258	0.026

Sumber : Hasil Analisis, diolah 2021

Tabel 5 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja pada kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien yang positif dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.193X_1 + 0.312 X_2 + 0.216 Z + 0.666$$

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui hasil persamaan regresi berganda yang berarti bahwa:

- 1 Hasil positif sebesar 0.193 X_1 untuk variabel budaya organisasi dalam persamaan regresi memperlihatkan apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sedangkan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir akan meningkat sebesar 0.193. Kemudian jika dilihat dari nilai t sebesar 1.817 dengan besar signifikansinya 0.047, signifikansi tersebut masih dibawah 0.05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.
- 2 Hasil positif sebesar 0.312 X_2 untuk kepuasan kerja dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat sedangkan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai Kantor Desa se

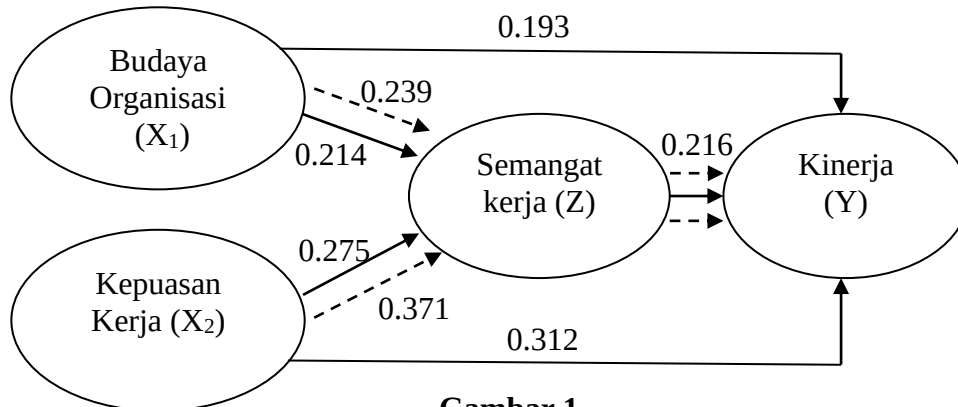
Kecamatan Rangsang Pesisir akan meningkat sebesar 0.312. Kemudian jika dilihat dari nilai t sebesar 2.900 dengan besar signifikansinya 0.005, signifikansi tersebut masih dibawah 0.05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.

- 3 Hasil positif sebesar 0.216 Z untuk semangat kerja dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa jika semangat kerja meningkat sedangkan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir akan meningkat sebesar 0.216. Kemudian jika dilihat dari nilai t sebesar 2.258 dengan besar signifikansinya 0.0269, signifikansi tersebut masih dibawah 0.05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh semangat kerja.

Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis jalur yang terdiri dari beberapa bagian analisis regresi linier berganda. Kedua model persamaan tersebut digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel *independent* dan variabel *intervening*, serta kekuatan hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Hasil analisis

jalur ini didasarkan pada koefisien beta yang diperoleh dari dua keluaran regresi yang digunakan untuk

menentukan hubungan langsung dan tidak langsung. Hasil lengkapnya ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1

Pengaruh Variabel Secara Langsung Ataupun Tidak Langsung

Keterangan :

————— : Langsung berpengaruh

----- : Tidak langsung berpengaruh

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat pengaruh antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diantaranya adalah:

1. Budaya organisasi langsung berpengaruh pada kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien beta standar sebesar 0,193, serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien beta standar sebesar 0,312.
2. Budaya organisasi tidak langsung berpengaruh pada kinerja pegawai melalui semangat kerja yang dapat dihitung dari nilai *standardized coefficients beta* budaya organisasi pada kinerja sebesar 0.312 kemudian ditambahkan dengan *standardized coefficients beta* budaya organisasi terhadap semangat kerja dan semangat kerja pada kinerja (0.214 x 0.216), jadi besarnya pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai melalui semangat kerja adalah

$0.193 + (0.214 \times 0.216) = 0.239224$ atau sama dengan 23.9%. Kemudian, ketika nilai *t* dan nilai *sig.* jalur pertama dipertimbangkan, budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar signifikan pada semangat kerja, seperti halnya budaya organisasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar signifikan pada kinerja di jalur kedua. Sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar melalui semangat kerja.

Kepuasan tidak langsung berpengaruh pada kinerja pegawai melalui semangat kerja yang dapat dihitung dari nilai *standardized coefficients beta* kepuasan kerja pada kinerja sebesar 0.312 kemudian ditambahkan dengan *standardized coefficients beta* kepuasan kerja terhadap semangat kerja dan semangat kerja pada kinerja (0.275 x 0.216), jadi besarnya pengaruh

kepuasan kerja pada kinerja pegawai melalui semangat kerja adalah $0.312 + (0.275 \times 0.216) = 0.3714$ atau sama dengan 37.1%. Kemudian, ketika nilai t dan nilai sig. jalur pertama dipertimbangkan, kepuasan memiliki pengaruh yang cukup besar signifikan pada semangat kerja, seperti halnya kepuasan dan semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar signifikan pada kinerja di jalur kedua. Sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar melalui semangat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan sebagaimana diuraikan di atas, dapatlah disimpulkan berupa :

1. Setiap variabel penelitian dapat dideskripsikan bahwa budaya organisasi, kepuasan pegawai dalam bekerja, semangat pegawai dalam bekerja, dan kinerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir semua dalam kondisi yang baik yang dapat dijelaskan pada nilai mean yang sudah masuk kedalam kategori baik.
2. Budaya organisasi dapat mempengaruhi dengan signifikan pada semangat kerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir, hal ini diketahui dari t hitung yang signifikansinya 0.046 (tidak sampai 0.05)
3. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi dengan signifikan pada semangat kerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir, hal ini diketahui dari t hitung yang signifikansinya 0.019 (tidak sampai 0.05)

4. Budaya organisasi secara langsung dapat mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir, hal ini diketahui dari t hitung yang signifikansinya 0.047 (tidak sampai 0.05)
5. Kepuasan kerja secara langsung dapat mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir, hal ini diketahui dari t hitung yang signifikansinya 0.005 (tidak sampai 0.05)
6. Semangat kerja secara langsung dapat mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir, hal ini diketahui dari t hitung yang signifikansinya 0.026 (tidak sampai 0.05)
7. Budaya organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja Pegawai melalui semangat kerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir, hal ini di tunjukkan oleh semua jalur mempunyai pengaruh yang signifikan
8. Kepuasan kerja bsecara tidak langsung erpengaruh signifikan pada kinerja melalui semangat kerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir, hal ini di tunjukkan oleh semua jalur mempunyai pengaruh yang signifikan.

Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan di atas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Perlu meningkatkan semangat kerja pegawai, mengingat semangat kerja merupakan variabel intervening yang memiliki pengaruh signifikan pada kinerja

pegawai Kantor Desa se Kecamatan Rangsang Pesisir. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan semangat pegawai adalah memberikan rasa aman kepada pegawai dengan menjamin masa depan pegawai dengan asuransi kesehatan ataupun dengan memberikan tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Selain itu kepuasan kerja pegawai juga perlu ditingkatkan, meningkat kepuasan kerja pegawai sebagai variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan baik terhadap semangat kerja maupun kinerja pegawai. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan melakukan penyesuaian besaran gaji dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri sehingga pekerjaan akan lebih mudah dan dapat lebih cepat terselesaikan.
3. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar kepuasan kerja budaya organisasi juga perlu ditingkatkan, meningkat budaya organisasi juga sebagai variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan baik terhadap semangat kerja maupun kinerja pegawai. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mengambil keputusan dan

tindakan yang diperlukan untuk kemajuan Kantor Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- Bernardin and Russel. 2014. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, James I. 2018 *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga,
- Kurniawati, Arini dan Nurhajati. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Pada kinerja Pegawai*. e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen 2020
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mukmin, Silahul dan Prasetyo, Indra. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai*

-
- Variabel Intervening*. Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021
- Prasetyo, Indra; Aliyyah, Nabilah; Rusdiyanto; Utari, Woro; Suprpti, Sri; Kartika, Chandra; Winarko, Ruddy; Chamariyah; Panglipursari, Dwi Lesno; Muninghar, Halimah, Nur; Aminatuzzuhro; Indrawati, Mei; Junus, Onong; Herli, Mohammad; Hafidhah; Kustiningsih, Nanik; Gazali; Kusuma, Adriani; Aina, Muslimatul; Bustaram, Isnain; Risal, Zef; Zainurrafiqi; Amar, Siti Salama; Umah, Khoiroh; Khadijah, Susan Novitasari; Gustomi, Mono Pratiko; Irawan, Hendra; Rochman, Arif Syafi'ur; Pramitasari, Dini Ayu; Farid, Muhammad Miftah; Kalbuana, Nawang. 2021. Effects of Organizational Communication Climate and Employee Retention Toward Employee Performance. Journal of Legal, Ethical and Regulatory. Vol: 24 Issue: 1S (2021)
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE
- Prijatna, Teguh Imam dan Cahyaningrum, Widyastuti. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan)*. Jurnal Ekonomika Volume X Nomor 1 Januari 2019
- Robbins. 2016. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septiarisa & Kasmiruddin. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu*. JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018
- Sofian, Edi dan Julkarnain. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Pada kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.2 Nopember 2019
- Syakur, Abd.; Utari, Woro; Chamariyah. Correlation between Organizational Roles, OBC, and Organizational Commitment toward Employees of the Limited Liability Company of State Electricity Company of APJ Jember. 2021. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-
-

Journal) : Humanities. Vol 4,
No 2 (2021)

Tharim, Muhammad dan
Aviandhono, Rachmat. 2018.
*Pengaruh Budaya Organisasi
Dan Kepuasan Kerja Pada
kinerja Pegawai Pada Kantor
Dinas Pariwisata Kota Ternate.*
Jurnal Manajemen Sinergi
(JMS), Vol. 6, No. 1, Oktober
2018

Utari, Woro; Iswoyo, Andi;
Chamariyah; Mardiana, Fitra;
Hidayat, Widi; Waras;
Rusdiyanto. 2021. Effect Of
Work Training, Competency
and Job Satisfaction on
Employee Productivity: A Case
Study Indonesia. Review Of
International Geographical
Education. 11(4), Winter,
(2021)

Wahyudi, Wan Dedi dan Tupti,
Zulaspan. 2019. *Pengaruh
Budaya Organisasi, Motivasi
dan Kepuasan Kerja Pada
kinerja Pegawai.* Maneggio:
Jurnal Ilmiah Magister
Manajemen. Vol 2, No. 1,
Maret 2019,

Yukl, Gary. 2015, *Leadership in
Organizations*, Seventh Edition,
Jakarta: PT. Indeks.