

PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Yusuf Wahyu Iskandar

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture (X) on employee performance (Y) through job satisfaction (Z) at the General Bureau of the Republic of Indonesia Audit Board. This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 62 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. The results of the study are: First, the organizational culture variable has a significant influence on job satisfaction where the t-value is 10.067 which is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, the organizational culture variable has a significant influence on employee performance where the t-value is 7.768 which is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, the job satisfaction variable has a significant influence on employee performance where the t-value of 8.564 is obtained which is greater than the t-table value of 2.000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, the organizational culture variable cannot go through the mediation variable, namely job satisfaction, in influencing employee performance, because the value of the indirect influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction is smaller than the value of the direct influence ($0.384 < 0.424$).

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 62 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian bahwa : Pertama, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana diperoleh nilai t_{hitung} 10,067 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,768 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,564 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keempat, variabel budaya organisasi tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,384 < 0,424$).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang akan berkembang baik itu organisasi pemertintah maupun yang bergerak dalam bidang swasta perlunya

pengelolaan SDM yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik ditandai dengan organisasi tersebut bisa memanfaatkan sumber daya baik materil maupun non materil dengan

efisien dan efektif. Dari beberapa faktor dalam pencapaian tujuan organisasi, faktor manusia menjadi faktor terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi yang perlu diperhatikan.

Hal ini menuntut organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai peningkatan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Sumber daya manusia atau pegawai memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi organisasi. Badan Pemeriksa Keuangan merupakan lembaga yang bebas dan mandiri dan bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah jenis auditor eksternal. Audit eksternal dilakukan oleh badan eksternal yang memenuhi syarat-syarat yang bertujuan menentukan apakah catatan akuntansi itu akurat dan lengkap, apakah disusun sesuai dengan ketentuan PSAK, dan apakah laporan yang disiapkan dari data menyajikan posisi keuangan dan hasil usaha keuangan secara wajar. (Deddi dan Ayuningtias dalam Herawati dan Sa'diyah, 2015)

Dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan, sebuah organisasi memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Rivai (2015:76) menyatakan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor kunci bagi jalannya organisasi pada masa kini maupun pengembangan organisasi pada masa depan yang merupakan salah satu faktor operasional disamping peralatan, bahan-bahan dan dana.

Bagian yang memiliki peran untuk memfasilitasi perkembangan adalah perkembangan sumber daya manusia. Mampu berkomunikasi dengan baik merupakan salah satu sasaran dalam

manajemen sumber daya manusia dalam penerapan budaya organisasional dan kinerja pegawai. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang optimal.

Upaya Badan Pemeriksa Keuangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, tidak lepas dari kepuasan kerja pegawainya. Memacu kepuasan kerja pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja organisasi yang baik. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kinerja pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja di dalam organisasi akan meningkat. Hasibuan (2016:202)

Selain kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di BPK, faktor budaya organisasi juga berperan yang sangat penting dalam penumbuhan kinerja pegawai yang tinggi. Robbins (2015:285) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Dengan budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi maka akan terbentuk suatu kinerja yang tinggi pada pegawainya.

Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam berkerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik

organisasi. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai organisasi yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Budaya dapat menjadi kuat dan lemah. Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari perusahaannya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai perusahaan sehingga menghambat kemampuan organisasi secara efektif dalam lingkungan eksternal.

Pada saat sekarang ini organisasi dituntut untuk dapat efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maupun kuantitas. Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai modal dasar yang diikuti dengan pengembangan dan inovasi terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai untuk meningkatkan anggota organisasi dalam merespon dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi sehingga dapat mendukung terjadinya pembaharuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui beberapa fakta yang menunjukkan

sebagian pegawai di Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan menunjukkan kinerja yang tergolong masih rendah seperti kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerjanya dan kurangnya kesediaan pegawai untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya.

Rendahnya kinerja di Biro Umum BPK dipicu oleh kepuasan kerja yang rendah atas kesempatan promosi jabatan yang ditunjukkan dengan mengalami penurunan. Kepuasan kerja pegawai yang tergolong kurang memuaskan dipicu oleh kurangnya penerapan budaya organisasi yang baik dengan ditunjukkan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam bekerja yang terlihat kegiatan dari input data yang sering terjadi kesalahan karena tidak sesuai dengan jumlahnya, orientasi kerja pada tim masih rendah padahal dibagian pemeriksaan membutuhkan kerjasama.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian tesis dengan judul: **"Peran Pemediasian Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia."**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Desain penelitian digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan secara riil suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini

digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan lebih dalam dengan tujuan pengaruh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat diketahui. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas yang dipengaruhi variabel mediasi terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26.

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah pegawai Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berstatus pegawai negeri sipil sebanyak 160 orang. Jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat error 10%.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dinyatakan valid apabila: item pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan, yang telah dipilih menjadi sampel.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Linearitas

Maksud dari pengujian terhadap asumsi linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linearitas (searah), artinya laju perubahan dalam variabel Y yang berhubungan dengan perubahan satu-satunya X.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter

Kolmogorov Smirnov Test dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.Sig* dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$.

- c. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dimana bila nilai $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2012:91).
- d. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda bersifat independen atau tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau telah terjadi autokorelasi (Uyanto, 2016:218).
- e. Uji Heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Analisis uji heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisanya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

e. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2016:249).

Pengaruh yang ditimbulkan dari model jalur di atas dapat ditulis sebagai berikut:

Pengaruh Langsung (*Direct Effect atau DE*)

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
 $X \rightarrow Z = b1$
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
 $X \rightarrow Y = b2$
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
 $Z \rightarrow Y = b3$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect atau IE*)

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (b4)$

Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = b1 + b4$
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X \rightarrow Z = b1$$

- 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$$X \rightarrow Y = b2$$

- 4) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$$Z \rightarrow Y = b3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah $\hat{Y} = 12,710 + 0,797X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kepuasan kerja sebesar 12,710, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,797 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja adalah 0,793. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,628 atau 62,8%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 62,8% dari kepuasan kerja ditentukan oleh budaya organisasi, sedangkan 37,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 10,067 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N.L.P.E. Pradnyawati (2023) pada Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di SETDA Kabupaten Buleleng.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 16,903 + 0,723X$. Persamaan regresi

tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 16,903, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,723 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,708. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 50,1% dari kinerja pegawai ditentukan oleh budaya organisasi, sedangkan 49,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,768 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N.L.P.E. Pradnyawati (2023) pada bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Buleleng.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 14,557 + 0,754X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 14,557, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,754 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,742. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,550 atau 55,0%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 55,0% dari kinerja pegawai ditentukan oleh

kepuasan kerja, sedangkan 45,0% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,564 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Humaira T. Ahmad. (2023) pada variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah $\hat{Y} = 0,330X + 0,493Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel budaya organisasi, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,330 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel kepuasan kerja, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,493 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{XZ}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{XZ} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,793 \times 0,485) = 0,384$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,384. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{XY} adalah sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,384 < 0,424)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak

dapat melalui variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis 4 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N.L.P.E. Pradnyawati (2023), yang menunjukkan bahwa Peran kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SETDA Kabupaten Buleleng.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 dan nilai koefisien determinasi sebesar 62,8%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 12,710 + 0,797X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 10,067 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,708 dan nilai koefisien determinasi sebesar 50,1%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 16,903 + 0,723X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung}

7,768 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 dan nilai koefisien determinasi sebesar 55,0%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 14,557 + 0,754X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,564 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,424, sedangkan nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,384. Hal ini berarti variabel budaya organisasi tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,384 < 0,424$).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji. (2010). *Pengantar Pasar Modal Indonesia*. Jakarta : Mediasoft Indonesia.
- As'ad, M. (2010). *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin & Russel. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.

- Chatab, Nevizond. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- H. Adang Hambali. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*, cetakan kedua. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Indrastuti, Sri. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru : UR Press.
- Khaerul Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Lijan Poltak Sinambela. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Martoyo, Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. (2014). *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Univeritas Dipinogoro.
- Miner, John. (2010). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Moekijat. (2011). *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Alumni.
- Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. (2012). *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokusmedia.
- Sianipar, J.P.G. (2010). *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Lembaga Administrasi Negara RI.
- Siswadi, Edi. (2012). *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung.
- Sudarmanto. (2010). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Trisnawati, dan Donni Juni Priansa. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supranto, J. (2011). *Statistik Teori Aplikasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta.