

Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa Kabupaten Wonogiri (Pendekatan Analisis Proses-Hayes V.4.3)

Efforts to improve performance through job satisfaction as a mediating variable in the Wonogiri Regency Village Apparatus (Process-Hayes Analysis Approach V.4.3)

Agus Utomo^(1*), Ita Sri Wahyuningtyas⁽²⁾, Lukman Ahmad Imron P⁽³⁾

Universitas Dharma AUB Surakarta

Email: ^{1*}agus-utomo@stie-aub.ac.id, ³imron.aub@stie-aub.ac.id

Abstrak

Manajemen SDM yang efektif di perangkat desa penting di era global saat ini. Hal ini meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja. Peningkatan SDM akan memperkuat kapasitas perangkat desa dalam memenuhi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis..

Penelitian ini menggunakan teknik sensus untuk mengumpulkan data primer. Sampel penelitian ini adalah Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri 72 responden. Data penelitian diolah dengan menggunakan software SPSS meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas dan analisis regresi jalur dan pengujian mediasi dengan aplikasi Proses-Hayes V.4.3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi, Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Peran mediasi Kepuasan kerja dari hasil bootstrap menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu mediasi pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa jalur langsung atau pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa merupakan jalur yang dominan karena berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Hasil analisis membuktikan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja merupakan jalur yang dominan. Penelitian ini merekomendasikan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dengan mendorong upaya internalisasi peningkatan budaya organisasi dan penekanan disiplin kerja untuk mendukung kinerja Kecamatan Kismantoro. Dipandang ada peluang pengujian selanjutnya pada lembaga sejenis, agar mampu memperkuat konseptualisasi penelitian ini.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, Kepuasan kerja, kinerja.

Abstract

Effective HR management in village devices is important in today's global era. This includes recruitment, training, development, and performance management. Increasing human resources will strengthen the capacity of village apparatus in meeting the demands of increasingly complex and dynamic public services.

This study used census techniques to collect primary data. The sample of this study was the Village Apparatus of Kismantoro District, Wonogiri Regency, 72 respondents. Research data were processed using SPSS software including validity tests, reliability tests, linearity tests and path regression analysis and mediation testing with the application of Process-Hayes V.4.3.

The results of this study show that organizational culture and work discipline have a significant effect on job satisfaction, organizational culture, work discipline and job satisfaction have a significant effect on the performance of village apparatus. The mediating role of job satisfaction from the bootstrap results shows that job satisfaction is able to mediate the influence of organizational culture and work discipline on performance. The results of the path analysis prove that the direct path or direct influence of organizational culture on the performance of Village Equipment is the dominant path because it has a positive and significant effect on improving performance.

The results of the analysis prove that the direct influence of organizational culture on performance is the dominant pathway. This study recommends improving the performance of village apparatus by encouraging internalization efforts, improving organizational culture and emphasizing work discipline to support the performance of Kismantoro District. It is considered that there are further testing opportunities at similar institutions, in order to be able to strengthen the conceptualization of this research.

Keywords: organizational culture, work discipline, job satisfaction, performance.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Organisasi tentu memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, pada satu sisi menjadi sumber kendala organisasi namun pada sisi lain juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat atau sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Hal ini membawa konsekuensi setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh - sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai guna mendorong peningkatan kinerja pegawai. Upaya ini diharapkan dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas atau kinerja pegawai yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Pemerintah Kecamatan Kismantoro sebagai satuan kerja yang berfungsi pelayanan umum kepada masyarakat, bekerja berdasarkan Visi, misi Bupati Wonogiri. Dalam melaksanakan fungsinya agar mampu mendukung upaya pencapaian tujuan pelayanan, Kecamatan Kismantoro telah memiliki Indeks Kinerja Utama (IKU) yaitu: (1) Meningkatkan Kelancaran Pelayanan Publik, (2) Meningkatkan Ketersediaan Data dan Informasi, (3) Meningkatkan Koordinasi, Fasilitasi dan Dukungan Dalam Mewujudkan Pembangunan Wilayah dan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan.

Dengan memperhatikan IKU Kecamatan Kismantoro, seluruh aparat pelayanan wilayah Kecamatan Kismantoro wajib mengerti, memahami dan mewujudkan tercapainya IKU Kecamatan. Termasuk didalamnya adalah perangkat desa wilayah Kecamatan Kismantoro. Mereka harus memiliki perilaku budaya, disiplin dalam bekerja, harus mampu membangun kepuasan kerja dalam pengabdian dan pada akhirnya mampu mencapai kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Mangkunegara, (2017) mengungkapkan pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal. Syarat yang dibutuhkan adalah kemampuan pegawai yang dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya serta dapat berinteraksi dengan pegawai yang lain dan juga memahami peraturan – peraturan yang telah mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai. Pegawai dengan demikian akan dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing - masing yang ditetapkan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bagi Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro, merupakan kondisi psikologis yang penting, karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh perangkat desa, mereka akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, sebaliknya kekurangnyamanan perangkat desa, salah satunya kemungkinan disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Fenomena yang dapat diamati pada Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro terkait dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa perilaku mereka terhadap kepuasan kerja cenderung heterogen, artinya secara psikologis tingkat kepuasan kerja individu Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro bersifat beragam, ada yang sangat puas, merasa puas,

cukup puas dan tentu saja ada Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro yang kurang puas. Keragaman dan keunikan perilaku atas kepuasan kerja inilah yang menjadi daya tarik untuk dilakukan pengkajian, artinya apakah keragaman perilaku tersebut berdampak penting atau tidak penting terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017). Pegawai yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan orang yang memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya memiliki tingkat ketidakpuasan yang tinggi.

Seorang Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro mendapatkan kepuasan dalam bekerja tentu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja perangkat desa akan semakin meningkat secara optimal. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ekawati et al., 2021; Zukarnaen et al., 2020). Adapun penelitian oleh Syahputra & Jefrizen, (2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan pelayanan masyarakat, pada Kecamatan Kismantoro yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin organisasi, kemudian ditanamkan kepada seluruh Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Fenomena terkait dengan perilaku budaya organisasi Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro, sangat heterogen, terdapat perangkat desa yang sangat suka beradaptasi dengan budaya organisasi dan sebaliknya terdapat perangkat desa yang kurang menyukai budaya organisasi pada Kecamatan Kismantoro, keragaman perilaku inilah yang menjadi daya tarik untuk dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro.

Kreitner & Kinicki, (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi. Namun, pada kenyataannya terdapat ketidakefektifan perangkat desa yang bekerja kurang sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut menyebabkan kurangnya perhatian dari para perangkat desa pada tugas yang telah diberikan. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respon terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan - keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja perangkat desa.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Zukarnaen et al., 2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian Riandi, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ekawati et al., (2021; Zukarnaen et al., (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Riandi, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah pelayanan. Pegawai dituntut untuk disiplin dalam berbagai hal sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai, kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan pekerjaan di lingkungan organisasi. Upaya organisasi selalu berusaha untuk mampu mengurangi tingkat ketidak disiplin pegawai, misalnya pegawai yang datang terlambat harus bertanggung jawab atas keterlambatannya agar hal tersebut tidak mengurangi performa pegawai dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai memegang peranan yang penting dalam membentuk perilaku kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Seorang Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan Kinerja Pegawai yang menurun. Oleh kar(Kilvin & Siagian, 2020)ena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya (Mangkunegara, 2015). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku social (Mangkunegara, 2017).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Mardianto & Utami, 2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian Sanggarwati et al., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mardianto & Utami, (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Kurniawan & Heryanto, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat digambarkan bahwa dengan teori dan reseach gap yang ada, dan akan digunakan sebagai dasar perumusan masalah, membangun hipotesis penelitian, maka peneliti mengambil judul yaitu “Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa Kabupaten Wonogiri”.

KERANGKA TEORITIS

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Robbins & Judge, 2018). Menurut Mathis dan Jackson, (2016) Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas out put, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017) Konsepsi

kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga bisa dihubungkan dengan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kilvin & Siagian, (2020) melakukan uji coba terhadap masalah intrinsik dan ekstrinsik. Dalam penelitian tersebut dilihat apakah seorang pekerja berorientasi ke dalam atau keluar sebagai alat pemenuhan diluar pekerjaannya atau segala kebutuhannya sudah mendapatkan pemenuhan dari pekerjaannya sendiri. Hasilnya kelompok pertama lebih cenderung untuk kelas pekerja sedangkan kelompok kedua cenderung untuk kelas menengah.

Budaya Organisasi

Kreitner & Kinicki, (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya organisasi sebagaimana dinyatakan oleh Priansa, (2018) adalah sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi yang menjadikannya ciri khas sebagai sebuah organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins & Timothy A. Judge., (2016:77) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem berbagi nilai yang dilakukan oleh para anggota organisasi sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan Kinerja Pegawai yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya (Mangkunegara, 2017). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku social(Mangkunegara, 2017).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mardianto & Utami, (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian Sanggarwati et al., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mardianto & Utami, (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Bukhori & Dewi, (2018); Kurniawan & Heryanto, (2019) Bukhori dan Dewi (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari fenomena dan kajian literatur serta kesenjangan penelitian dari hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1. Budaya Organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro.
- H2. Disiplin Kerja signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro
- H3. Budaya Organisasi signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro.
- H4. Disiplin Kerja signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro.
- H5. Kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro.
- H6. Kepuasan kerja memediasi signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro.
- H7. Kepuasan kerja memediasi signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri karena peneliti melihat ada fenomena yang menarik yang perlu dikaji untuk melihat kebenaran yang terjadi, Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Kecamatan Kismantoro yang berjumlah 72 orang. Data penelitian kemudian diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, dan analisis regresi jalur dengan menggunakan aplikasi PROCESS v.43 for SPSS. Metode ini dianggap sebagai cara yang paling tepat untuk mengukur pengaruh tidak langsung dalam penelitian (Hayes, 2013).

HASIL PENELITIAN

Desain penelitian berupa eksperimental, korelasional, survey, kualitatif, atau campuran. Desain yang tepat akan memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian serta keabsahan generalisasi hasil penelitian tersebut.

Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Linieritas.

Hasil uji diketahui seluruh indicator variable penelitian nilai r hitung > r tabel sebesar 0,228 maka dinyatakan item pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak untuk diregresi.

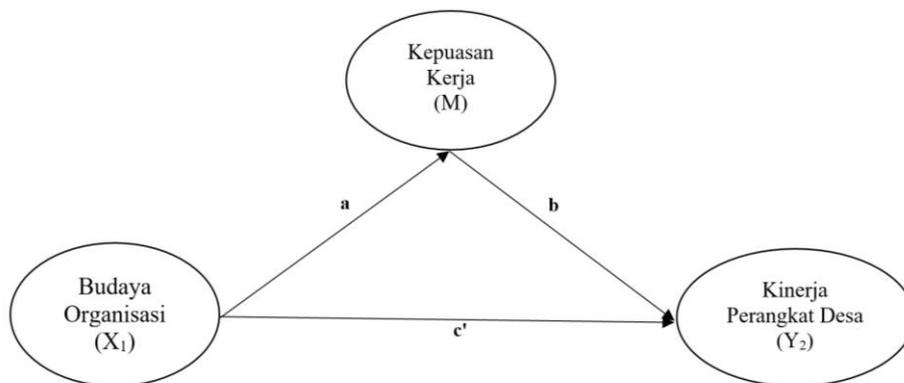
Dari uji reliabilitas diketahui skor Cronbach Alpha, seluruh variable dinyatakan reliabel karena nilai CA variabel memiliki cronbach alpha > 0,6. Seluruh Variabel dinyatakan Relible.

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai R2 sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 72, besarnya nilai c2 hitung = $72 \times 0,001 = 0,72$ sedangkan nilai c2 tabel sebesar 91,670. Nilai c2 hitung < c2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

Pengujian Model.

Model Konseptual I

Deskripsi Model dimana Y2 adalah Variabel Dependen Kinerja perangkat desa, X1 adalah Budaya organisasi, dan Mediasi) adalah Variabel Kepuasan Kerja.



Gambar. 1

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel. 1

```

*****
OUTCOME VARIABLE:
Kepuasan Kerja

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,7049      ,4968      4,2311      69,1166      1,0000      70,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      4,5510      1,8310      2,4856      ,0153      ,8993      8,2027
Budaya Org      ,5456      ,0656      8,3136      ,0000      ,4147      ,6765
*****
    
```

Sumber: Output Procces Hayes V4.3

- a) Diperoleh kesimpulan R² sebesar 0,4968 atau 49,68% dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan keragaman kepuasan kerja sebesar 49,68% sisanya dijelaskan variabel diluar model penelitian.
- b) Diperoleh koefisien budaya organisasi sebesar 0,5456, dan nilai p value sebesar 0,000 < 0,05, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis 1 diterima.

2) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Tabel. 2

```

*****
OUTCOME VARIABLE:
Kinerja Perangkat Desa

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,8451      ,7142      1,3471      86,2301      2,0000      69,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      6,2820      1,0778      5,8287      ,0000      4,1319      8,4321
Budaya Org      ,2984      ,0522      5,7149      ,0000      ,1942      ,4025
Kepuasan Krja ,2940      ,0674      4,3589      ,0000      ,1594      ,4285
*****
    
```

Sumber: Output Procces Hayes V4.3

- a) Diperoleh kesimpulan R² sebesar 0,7142 atau 71,42% dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan keragaman kinerja perangkat desa sebesar 71,42% sisanya dijelaskan variabel diluar model penelitian.
- b) Diperoleh koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,2984, dan nilai p value sebesar 0,0003 < 0,05, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hipotesis 3 diterima
- c) Diperoleh koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,2940, dan nilai p value sebesar 0,0000 < 0,05, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hipotesis 5 diterima.

3) Pengaruh Total, langsung dan Tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Tabel. 3

```

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y
Effect      se          t          p          LLCI          ULCI
,4587      ,0415      11,0486    ,0000      ,3759          ,5416

Direct effect of X on Y
Effect      se          t          p          LLCI          ULCI
,2984      ,0522      5,7149     ,0000      ,1942          ,4025

Indirect effect(s) of X on Y:
Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
KepuasanKrja ,1604      ,0505          ,0730          ,2730

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

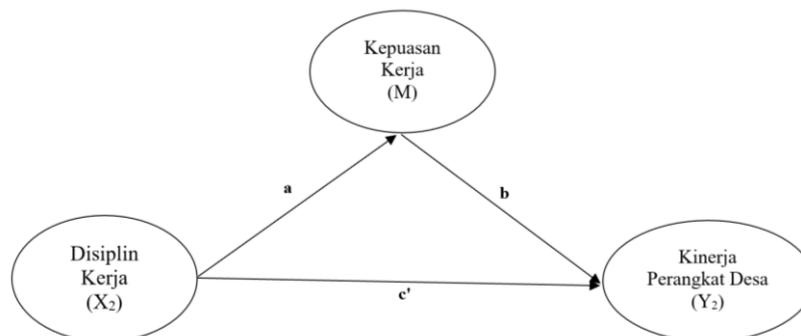
----- END MATRIX -----
    
```

Sumber: Output Proses Hayes V4.3

- a) Pengaruh Total Budaya organisasi terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja sebesar 0,4587 dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$, dapat dijelaskan bahwa secara total yaitu budaya organisasi terhadap kinerja ditambah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan.
- c) Pengaruh Tidak Langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja diperoleh efek sebesar 0,1604, serta diketahui peran mediasi Kepuasan kerja (M) hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perangkat desa pada Indirect effect (s) of X on Y. Besarnya nilai BootLLCI sebesar = 0,0730 dan BootULCi = 0,2730. Angka tersebut tidak mencakup nilai nol (0) maka dapat disimpulkan estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi kepuasan kerja pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa. Hipotesis 6 diterima.
- d) Terdapat efek mediasi karena pengaruh tidak langsung signifikan.
- e) Terjadi efek parsial/sebagian, karena Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan.
- f) Sifat pengaruh Komplementer/pelengkap, karena $a*b*c$ Positif.

Model Konseptual II.

Deskripsi Model dimana Y2 adalah Variabel Dependen Kinerja Perangkat Desa, X2 adalah Variabel Independen Disiplin kerja, dan M (Mediasi) adalah Kepuasan Kerja.



Gambar.2.

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel. 4

```

*****
OUTCOME VARIABLE:
Kepuasan Kerja

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,7037      ,4952      4,2444      68,6782      1,0000      70,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      1,0477      2,2565      ,4643      ,6439      -3,4526      5,5481
Disiplin Krja      ,9050      ,1092      8,2872      ,0000      ,6872      1,1229
*****
    
```

Sumber: Output Proses Hayes V4.3

- a) Diperoleh kesimpulan R^2 sebesar 0,4952 atau 49,52% dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan keragaman kepuasan kerja sebesar 49,52% sisanya dijelaskan variabel diluar model penelitian.
- b) Diperoleh koefisien disiplin kerja sebesar 0,9050, dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 diterima.

2) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Tabel. 5

```

*****
OUTCOME VARIABLE:
Kinerja Perangkat Desa

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,8097      ,6556      1,6237      65,6655      2,0000      69,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      5,5489      1,3978      3,9698      ,0002      2,7604      8,3374
Disiplin Krja      ,3724      ,0951      3,9172      ,0002      ,1828      ,5621
Kepuasan Krja      ,3619      ,0739      4,8949      ,0000      ,2144      ,5093
*****
    
```

Sumber: Output Proses Hayes V4.3

- a) Diperoleh kesimpulan R^2 sebesar 0,6556 atau 65,56% dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan keragaman kinerja perangkat desa sebesar 65,56% sisanya dijelaskan variabel diluar model penelitian.
- b) Diperoleh koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,3724, dan nilai p value sebesar $0,0002 < 0,05$, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hipotesis 4 diterima
- c) Diperoleh koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,3619, dan nilai p value sebesar $0,0000 < 0,05$, dapat dijelaskan seperti dalam model ke I bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hipotesis 5 diterima.

3) Pengaruh Total, langsung dan Tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Tabel. 6

```

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****
Total effect of X on Y
  Effect      se          t          p          LLCI          ULCI
  ,6999      ,0778      8,9917      ,0000      ,5447      ,8552

Direct effect of X on Y
  Effect      se          t          p          LLCI          ULCI
  ,3724      ,0951      3,9172      ,0002      ,1828      ,5621

Indirect effect(s) of X on Y:
  Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
Kepuasan Krja ,3275      ,0979      ,1465      ,5336

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----
    
```

Sumber: Output Proses Hayes V4.3

- a) Pengaruh Total Disiplin kerja terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja sebesar 0,6999 dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$, dapat dijelaskan bahwa secara total yaitu disiplin kerja terhadap kinerja ditambah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan.
- c) Pengaruh Tidak Langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja diperoleh efek sebesar 0,3275, serta diketahui peran mediasi Kepuasan kerja (M) hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa pada Indirect effect (s) of X on Y. Besarnya nilai BootLLCI sebesar = 0,1465 dan BootULCi = 0,5336. Angka tersebut tidak mencakup nilai nol (0) maka dapat disimpulkan estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi kepuasan kerja pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Hipotesis 7 diterima.
- d) Terdapat efek mediasi karena pengaruh tidak langsung signifikan.
- e) Terjadi efek parsial/sebagian, karena Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan.
- f) Sifat pengaruh Komplementer/pelengkap, karena $a*b*c$ Positif.

Rangkuman analisis mediasi disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7
Pengaruh Total Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan	Pengaruh Total	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Convidence Interval		Kesimpulan
				BootLLCI	BootULCi	
BO-> KK -> KPD	0,4587**	0,2984**	0,1604**	0,0730	0,2730	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat Mediasi Parsial (Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan) • Sifat mediasi Komplementer ($a*b*c$ Positif)
DK-> KK -> KPD	0,6999**	0,3724**	0,3275**	0,1465	0,5336	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat Mediasi Parsial (Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan) • Sifat mediasi Komplementer ($a*b*c$ Positif)

**) Level of Significant 0,05

Sumber: Data di olah 2023

DISKUSI

Dari hasil pembahasan analisis jalur, implikasi manajerial dapat disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa melalui Kepuasan kerja.

Pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,2984. Hal ini konsisten dengan hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini (hipotesis terbukti). Peningkatan Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Perangkat Desa secara positif signifikan, sehingga dapat dikatakan efektif.

Budaya organisasi dapat sangat memengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri. Ketika budaya organisasi yang sehat dan positif diterapkan, para pekerja desa akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga dapat membangun rasa kepercayaan dan integritas di antara para anggota tim, yang dapat membantu mereka mengatasi tantangan dan masalah yang mungkin muncul di lapangan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja perangkat desa, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat setempat.

Temua ini sejalan dengan pandangan Kreitner & Kinicki, (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian mendukung temuan sebelumnya dilakukan oleh Ekawati et al., (2021; Hardiyono et al., (2017); Zukarnaen et al., (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian tidak mendukung hasil penelitian Riandi, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,1604 (hipotesis 1 dan 6 terbukti) dan pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa berpengaruh positif dan signifikan dengan (hipotesis 5 terbukti). Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa, Dalam uji bootstrapping mediasi terbukti sejalan dengan uji statistik dalam model yang diajukan (hipotesis 6 terbukti) Pengaruh total diketahui positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,4587.

Memperhatikan bahwa pengaruh langsung lebih dominan. Upaya untuk meningkatkan Budaya organisasi dengan melihat sudut pandang indikator Budaya organisasi tertinggi terletak pada item pernyataan ke 3, 2 dan 1 artinya bahwa dari 3 butir atau item tertinggi tersebut yang paling berperan dalam membentuk perilaku Budaya organisasi. Perilaku Budaya organisasi yang perlu ditingkatkan dengan argumen antara lain bahwa:

- a. Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri merasa bahwa keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak keluaran hasil kerja kepada pegawai. Budaya yang mempertimbangkan dampak keluaran hasil kerja perangkat desa sangat penting untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil selalu memperhatikan konsekuensi jangka panjang dan memberikan manfaat yang positif bagi masyarakat setempat, maka kebijakan ini harus selalu ditekankan.
- b. Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri. Setiap kali melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Pada budaya organisasi yang mengutamakan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, para pekerja desa akan memperhatikan setiap detail dan memastikan bahwa tugas-tugas mereka diselesaikan dengan akurat dan tepat waktu. Mereka juga akan terus meningkatkan kemampuan analisis dan keterampilan teknis mereka agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik untuk masyarakat setempat.
- c. Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri dalam bekerja dituntut untuk berpikir inovatif dan keberanian dalam mengambil resiko kerja. Untuk memajukan kinerja perangkat desa, budaya

organisasi yang mendorong inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko kerja perlu ditingkatkan. Hal ini akan mendorong para perangkat desa untuk mencari solusi baru dalam mengatasi masalah dan memberikan layanan terbaik untuk masyarakat. Budaya seperti ini juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat setempat.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa melalui Kepuasan kerja.

Disiplin Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa berpengaruh positif terhadap kinerja Perangkat Desa diperoleh nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, dengan koefisien sebesar 0,3724. Hal ini konsisten dengan hipotesis 4 (hipotesis terbukti) sesuai model yang diajukan dalam penelitian ini. Dapat dijelaskan dari temuan bahwa peningkatan disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri. Disiplin kerja adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Kismantoro. Dengan disiplin yang baik, para perangkat desa dapat bekerja lebih teratur dan fokus pada tugas-tugas mereka. Disiplin kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan tepat waktu. Dalam jangka panjang, disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan reputasi perangkat desa, serta memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Mangkunegara, 2017)

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mardianto & Utami, (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Bukhori & Dewi, (2018; Kurniawan & Heryanto, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Dengan merujuk hasil analisis regresi jalur pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (hipotesis 2 terbukti) dan pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa berpengaruh positif dan signifikan (hipotesis 5 terbukti), koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,3275 artinya Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri (hipotesis 7 terbukti), Dalam uji bootstrapping mediasi terjadi efek mediasi secara statistik dalam model yang diajukan. Pengaruh total diketahui positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,6999.

Pengaruh langsung diketahui lebih dominan. Upaya untuk meningkatkan perilaku disiplin kerja dengan melihat sudut pandang indikator disiplin kerja tertinggi terletak pada item pernyataan ke 4, 3 dan 5, artinya bahwa dari 3 butir atau item tertinggi tersebut yang paling berperan dalam membentuk perilaku disiplin kerja. Perilaku disiplin kerja yang perlu ditingkatkan dengan argumen antara lain bahwa:

- a. Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri, berusaha bekerja dengan ketaatan pada peraturan kerja yang ditentukan. Ketaatan pada peraturan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan perangkat desa. Dengan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ditentukan, para pekerja desa dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan memastikan keamanan dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memperkuat integritas perangkat desa sebagai lembaga pelayanan publik.
- b. Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri, berusaha bekerja dengan teliti dan ketaatan sesuai dengan Standar kerja. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, penting bagi mereka untuk berusaha bekerja dengan teliti dan ketaatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat memastikan kualitas pelayanan yang lebih baik dan memberikan manfaat yang lebih besar

- bagi masyarakat. Selain itu, upaya untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan mematuhi standar kerja dapat membantu perangkat desa mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien
- c. Perangkat Desa di Kecamatan Kismantoro Wonogiri, berusaha bekerja dengan etika kerja yang saling menghargai antar sesama rekan kerja. Etika kerja yang saling menghargai antar sesama rekan kerja perangkat desa harus ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan menghargai satu sama lain, para pekerja desa dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja perangkat desa Kismantoro sangat penting untuk mendukung kinerja pemerintahan Kabupaten Wonogiri secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pelayanan publik, memperkuat kepercayaan masyarakat, dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi seluruh warga Kabupaten Wonogiri.

Kinerja perangkat desa akan mengalami peningkatan, hal ini dapat jelaskan dalam indikator kinerja perangkat desa, tertinggi terletak pada item pernyataan ke 3, 2 dan 4, artinya bahwa dari 3 butir atau item tertinggi tersebut yang paling berperan dalam membentuk perilaku Kinerja Perangkat desa. Antara lain mereka memiliki kinerja:

- a. Perangkat desa selalu mengembangkan kreativitasnya dalam melakukan tugas dan pekerjaan.
- b. Setiap tugas yang diberikan kepada perangkat desa dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.
- c. Hasil pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab perangkat desa dapat diselesaikan dengan hasil yang baik.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan dalam penelitian ini antara lain:

Budaya organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Budaya organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Peran mediasi Kepuasan kerja dari hasil bootstrap menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Hasil analisis jalur membuktikan bahwa jalur langsung atau pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa merupakan jalur yang dominan karena berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Saran

Temuan penelitian ini menjelaskan mekanisme atau proses yang terjadi dalam suatu bentuk perilaku Budaya organisasi dan disiplin kerja yang dipandang mampu secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun dengan mediasi Kepuasan kerja. Langkah yang direkomendasikan antara lain::

1. Sangat penting untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil selalu memperhatikan konsekuensi jangka panjang dan memberikan manfaat yang positif bagi masyarakat setempat, maka kebijakan ini harus selalu ditekankan. Pada budaya organisasi yang mengutamakan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, para pekerja desa akan memperhatikan setiap detail dan memastikan bahwa tugas-tugas mereka diselesaikan dengan akurat dan tepat waktu. Mereka juga akan terus meningkatkan kemampuan analisis dan keterampilan teknis mereka agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik untuk masyarakat setempat. Budaya organisasi yang mendorong inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko kerja perlu ditingkatkan. Hal ini akan mendorong para perangkat desa untuk mencari solusi baru dalam mengatasi masalah dan memberikan layanan terbaik untuk

masyarakat. Budaya seperti ini juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat setempat..

2. Ketaatan pada peraturan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan perangkat desa. Dengan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ditentukan, para pekerja desa dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan memastikan keamanan dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memperkuat integritas perangkat desa sebagai lembaga pelayanan publik.

Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, penting bagi mereka untuk berusaha bekerja dengan teliti dan ketaatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat memastikan kualitas pelayanan yang lebih baik dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Selain itu, upaya untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan mematuhi standar kerja dapat membantu perangkat desa mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien

Etika kerja yang saling menghargai antar sesama rekan kerja perangkat desa harus ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan menghargai satu sama lain, para pekerja desa dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Inrervening. *AKADEMIKA*, 16(2), 113–120. <https://doi.org/10.51881/jam.v16i2>
- Ekawati, V. D., Aima, M. H., & Hazrati, I. L. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation (Case Study on West Jakarta Mayor's Office Employees). *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 383–387. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1043>
- Hardiyono, Hamid, N., & Mardiana, R. Y. (2017). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance Trought Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (PLN) Of South Makassar Area. *Advance In Economic, Business and Management Research* , 40, 86–96.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., Vol. 4). Penerbit Bumi Aksara.
- Hayes, A. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis (Methodology in the Social Sciences) (The Guilford Press, New York, NY). In *New York, NY: Guilford*.
- Kreitner, Robert., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salaemba Empat.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101. <https://doi.org/10.14738/abr.77.6639>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosda Karya.

- Mardianto, M. A., & Utami, N. N. (2020). The Effect of Motivation, Training and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan). *IOSR Jurnal of Business and Management*, 22(3), 38–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2203033845>
- Mathis dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. L. Mathis & J. H. Jakson, Eds.; 1st ed., Vol. 2). Salemba Empat.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Riandi, R. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Maha Manggala Makmur. *Jurnal Ekonomi*, 3(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi. (2021). Efek Kepemimpinan Tranformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardika*, 199(2), 255–268. <https://doi.org/10.29062/mahardiika.v19i2.253>
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnla*, 7(1), 206–219.
- Syahputra, I., & Jefrizen. (2019). Pengaruh Diklat Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Zukarnaen, Z., Purwana, D., & Saptono, A. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Naval Command and Staff Collage (Seskoal) With Job Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2). <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i2.55>