

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA
KEPENDUDUKAN & CATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



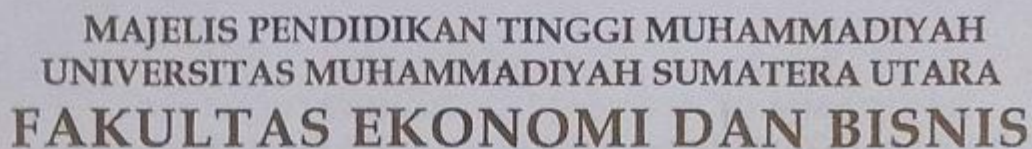
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: RIAN TI SYAHPUTRI
NPM	: 2105160179
PROG. STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 Agustus 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RIANTI SYAHPUTRI
NPM : 2105160179
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA KEPENDUDUKAN & CATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Pengujian

Penguji II

SUSI HANDAYANI, SE., M.M.

~~DODI FIRMAN., SE., M.M.~~

Pembimbing

DR. FARHAD MINNASUTION, MD, MAC

PANCHAJANYA

DR. H. S. JINDAL, S.E., M.M., M.Si, CMA

Assoc. Prof. Dr. ADIL GÜNGÖR, M. Sc., Ph.D.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RIANI SYAHPUTRI
N.P.M : 2105160179
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN & CATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Dr. FADLI ADNIN NASUTION, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Prof. H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

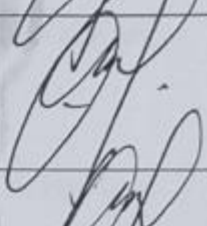
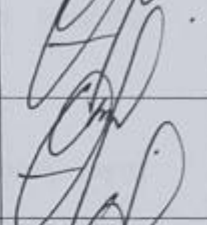
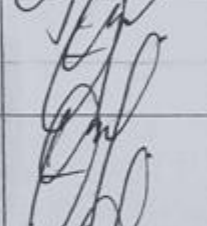
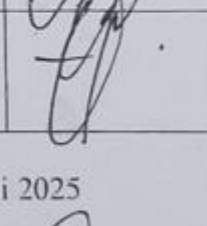
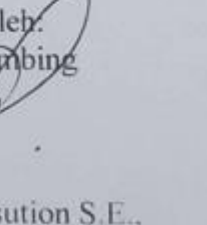
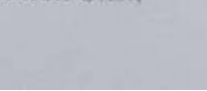
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

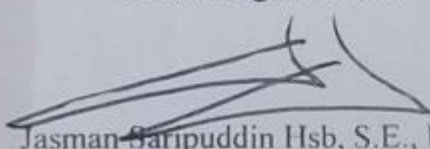
BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Rianti Syahputri
Npm : 2105160179
Dosen Pembimbing : Dr. Fadli Adnin Nasution S.E.,
M.M Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan & Catatan Sipil Provsu

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang sudah dievaluasi	1/8-2025	
Bab 2	Landasan teori sudah jelas	1/8-2025	
Bab 3	Pemilihan sampel sudah sesuai	1/8-2025	
Bab 4	Hasil uji statistik	1/8-2025	
Bab 5	Kesimpulan sudah sesuai	1/8-2025	
Daftar Pustaka	Mendeley cite	1/8-2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Sidang	1/8-2025	

Medan, 1/8 Juli 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Haripuddin Hsb, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. Fadli Adnin Nasution S.E.,

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **RIANTI SYAHPUTRI**
NPM : **2105160179**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DESA, KEPENDUDUKAN & CATATAN
SIPII PROVINSI SUMATERA UTARA**

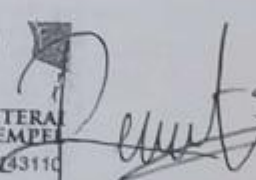
Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



RIANTI SYAHPUTRI

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA KEPENDUDUKAN & CATATAN SIPIL PROVSU

Rianti Syahputri

Program Studi Manajemen

E-mail: riantisyahputri@gmail.com

Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam mendorong produktivitas dan keberlanjutan organisasi terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, etika kerja dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh *work* budaya organisasi dan etika kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 72 responden yang merupakan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan & Catatan Sipil Provsu. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (SmartPLS)*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,174 > 1,96$ dan $P-Value = 0,000 < 0.05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,620 > 1,96$ dan $P-Value = 0,000 < 0.05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,071 > 1,96$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,341 > 1,96$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,328 > 1,96$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,647 > 1,96$ dan $P-Values = 0,008 < 0.05$ dan terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,564 > 1,96$ dan $P-Values = 0,000 < 0.05$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etika Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT THE NORTH SUMATRA PROVINCIAL OFFICE FOR COMMUNITY EMPOWERMENT, VILLAGE, POPULATION, AND CIVIL REGISTRY

Rianti Syahputri

Management Study Program

E-mail: riantisyahputri@gmail.com

Employee performance plays an important role in driving productivity and the sustainability of an organization toward its success. Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of organizational culture, work ethics, and job satisfaction directly on employee performance, the influence of organizational culture and work ethics on job satisfaction, and the indirect influence of organizational culture and work ethics on employee performance through job satisfaction. This research uses an associative research type with a sample of 72 respondents who are employees at the Community Empowerment, Village, Population & Civil Registration Office of North Sumatra Province. The data collection technique used a list of statements in the form of a questionnaire, and the data analysis technique used Partial Least Squares (SmartPLS). The results of the study show that there is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance with a T-Statistics value ($|O/STDEV|$) = 4.174 > 1.96 and P-Value = 0.000 < 0.05, a positive and significant influence of work ethics on employee performance with a T-Statistics value ($|O/STDEV|$) = 4.620 > 1.96 and P-Value = 0.000 < 0.05, a positive and significant influence of job satisfaction on employee performance with a T-Statistics value ($|O/STDEV|$) = 4.071 > 1.96 and P-Value = 0.000 < 0.05, a positive and significant influence of organizational culture on job satisfaction with a T-Statistics value ($|O/STDEV|$) = 4.341 > 1.96 and P-Value = 0.000 < 0.05, a positive and significant influence of work ethics on job satisfaction with a T-Statistics value ($|O/STDEV|$) = 4.328 > 1.96 and P-Value = 0.000 < 0.05, a positive and significant indirect influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction with a T-Statistics value ($|O/STDEV|$) = 2.647 > 1.96 and P-Value = 0.008 < 0.05, and a positive and significant indirect influence of work ethics on employee performance through job satisfaction with a T-Statistics value ($|O/STDEV|$) = 3.564 > 1.96 and P-Value = 0.000 < 0.05.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethics, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin salah, Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan & Catatan Sipil Provsu”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Penyusunan tugas akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari Zaman Jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan tugas akhir ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar tugas akhir ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada panutanku Ayahanda Rudy Syahputra beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Dan kepada pintu surgaku Ibunda Novi Kurniasih beliau sangat berperan penting dalam

menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai dibangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi, serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. tidak lupa juga penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Fadli Adnin Nasution S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini

8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan tugas akhir.
9. Kepada semua sahabatku Lika Adelia Saragih, Rini Wardhani, Debyanti, Sela terimakasih atas support dan kebersamaan yang telah menemani penulis dalam keadaan suka dan duka selama masa penulisan dan perkuliahan.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2025
Penulis

RIANTI SYAHPUTRI
2105160179

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Budaya Organisasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	18
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	19
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi	20
2.1.3.4 Manfaat Budaya Organisasi.....	22
2.1.4 Etika Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Etika Kerja.....	22
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	23
2.1.4.3 Indikator Etika Kerja	25
2.1.4.4 Manfaat Etika Kerja.....	26
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Hipotesis.....	32

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Defenisi Operasional	33
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Teknik Analisis Data	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
4.1.2 Identitas Responden.....	44
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	46
4.1.4 Analisis Variabel Penelitian	47
4.1.4.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
4.1.4.2 Variabel Budaya Organisasi (X1).....	48
4.1.4.3 Variabel Etika Kerja (X2).....	50
4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	53
4.2 Analisis Data	54
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	54
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	58
4.3 Pembahasan.....	64
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.3.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	66
4.3.4 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	67
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	
Melalui Kepuasan Kerja	68
4.3.7 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	
Kepuasan Kerja.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	34
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	36
Tabel 3.4 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Gaji	46
Tabel 4.4 Skala Likert.....	46
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X1).....	48
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Etika Kerja (X2).....	51
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)	53
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	54
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	57
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	57
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	58
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	58
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	59
Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i>	60
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i>	62
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	56
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstraping (Direct Effect)</i>	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset pokok dalam sebuah organisasi ataupun badan usaha. Sumber daya manusia berkualitas dan berkuantitas akan memengaruhi pencapaian dari tujuan organisasi tersebut. Selain itu, MSDM juga mencakup perencanaan, pengembangan kompetensi, serta peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi nyata dalam pemberdayaan masyarakat. Dengan menerapkan kebijakan berbasis keberlanjutan, MSDM berperan dalam menciptakan aparatur yang profesional, inovatif, serta responsif terhadap dinamika sosial dan kebutuhan masyarakat, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi lokal serta menjaga keseimbangan lingkungan secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini tidak hanya mencerminkan keterampilan dan kompetensi seorang karyawan, tetapi juga mencakup aspek kedisiplinan, inisiatif, serta tingkat kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam mendorong produktivitas dan keberlanjutan organisasi terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Andayani, 2020).

Budaya organisasi merupakan cerminan dari pengalaman kolektif yang dialami oleh individu-individu dalam suatu organisasi, mencakup nilai-nilai,

norma, keyakinan, serta praktik yang membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja sama. Budaya ini tidak hanya mempengaruhi cara individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun identitas organisasi, serta menentukan bagaimana organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi. Budaya organisasi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menentukan bagaimana organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi. Budaya organisasi adalah penjelasan mengenai pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam suatu organisasi tertentu (Kharisma et al., 2019).

Etika kerja merupakan suatu sistem nilai atau norma yang berfungsi sebagai pedoman, pandangan, dan kebiasaan yang diterapkan oleh seluruh karyawan di suatu perusahaan, termasuk para pimpinan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Etika kerja mencerminkan budaya profesionalisme di lingkungan kerja, yang meliputi aspek disiplin, integritas, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan. Dengan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dengan etika kerja yang baik, lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, pekerjaan lebih efektif, dan kepercayaan antar rekan kerja semakin kuat. Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan sebagai pedoman, pandangan dan kebiasaan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinan dalam pelaksanaan sehari-hari (Insyani, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti hubungan dengan

rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, kemampuan dalam memenuhi target kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mungkin tidak selalu ideal. Perasaan ini dipengaruhi oleh banyak hal, seperti bagaimana ia berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, seberapa baik individu bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, kemampuannya dalam mencapai target kerja, serta kondisi tempat kerja yang mungkin tidak selalu nyaman. Semua faktor ini dapat memengaruhi seberapa nyaman dan puas seseorang dalam menjalani pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara merupakan dinas yang bergerak pada bidang pelayanan masyarakat dan desa. Dinas ini berlokasi di Jl. Perintis kemerdekaan No.39 Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Saat ini dinas PMD melaksanakan dua urusan pemerintahan salah satu organisasi yaitu urusan pemberdayaan masyarakat dan urusan kependudukan serta catatan sipil. Selain itu, dinas ini juga bertanggung jawab dalam mengelola kebijakan serta program yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat, pembangunan desa, dan administrasi kependudukan. Dengan sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta, diharapkan pembangunan desa yang mandiri dan sejahtera dapat terwujud demi kemajuan Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan.

Dari hasil observasi awal ditemukan fenomena yang terjadi di dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan & Catatan Sipil yaitu masih Masih adanya pegawai yang lebih sering menggunakan HP saat jam kerja, seperti membuka media sosial atau mengobrol dengan rekan kerja akibatnya, pekerjaan tertunda sehingga target kerja tidak tepat waktu. Selain itu, ada juga masalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang menurun yang disebabkan karena beban tugas yang tidak merata membuat pegawai yang terbebani merasa tidak adil sementara yang lain kurang produktif.

Kemudian, masalah lainnya adalah Banyak pegawai enggan bertanggung jawab atas tugas sulit dan cenderung melemparkan tugas pada bawahan sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai. Tidak hanya itu, masalah etika kerja juga masih terjadi di beberapa pegawai yang kurang menyadari tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Beberapa pegawai bahkan keluar kantor pada jam kerja dengan alasan pribadi, yang menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap waktu kerja dan komitmen terhadap tugas yang diemban.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etika kerja di instansi ini belum sepenuhnya berjalan secara ideal, sehingga berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut karena hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan kesenjangan temuan. Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (Maryati et al., 2019), yang menyatakan bahwa budaya kerja yang solid mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas kerja. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Mewahaini &

Sidharta, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama apabila budaya tersebut tidak diinternalisasi secara merata oleh seluruh pegawai.

Kesenjangan juga terlihat pada variabel etika kerja, di mana penelitian oleh (Jufrizen & Erika, 2021) menunjukkan hubungan positif antara etika kerja dan kinerja, sedangkan studi oleh (Amir & Guruh, 2024) menunjukkan bahwa etika kerja yang tinggi tidak serta-merta meningkatkan kinerja jika tidak didukung dengan sistem manajerial yang jelas dan konsisten. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya peluang untuk meneliti kembali hubungan antara budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang mungkin dapat memperjelas pengaruh antarvariabel tersebut.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk menyusun tugas akhir dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka indentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang menggunakan HP saat jam kerja, membuka media sosial mengobrol dengan rekan kerja, akibatnya pekerjaan tertunda sehingga target kerja tidak tepat waktu.

2. Menurunnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan karena beban tugas yang tidak merata membuat pegawai yang terbebani merasa tidak adil sementara yang lain kurang produktif.
3. Banyak pegawai enggan bertanggung jawab atas tugas sulit dan melemparkan tugas pada bawahan sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai.
4. Masih adanya masalah pada Etika Kerja yang terdapat pada beberapa pegawai belum menyadari sepenuhnya tanggung jawab atas pekerjaan, keluar kantor pada saat jam kerja dengan alasan pribadi.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas, maka penelitian ini hanya membahas tentang kepuasan kerja, etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan dan catatan sipil.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil?

4. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil?
7. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil
3. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan

Catatan Sipil.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, transformasi digital, dan perilaku inovatif dalam konteks sektor publik, khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya wawasan tentang hubungan antara pengembangan SDM, transformasi digital, perilaku inovatif, dan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil untuk

merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu instansi pemerintah lainnya untuk memperkuat daya saing dan keberlanjutan dalam pelayanan publik.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Transformasi Digital Terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Peran Mediasi Perilaku Inovatif Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hidayat et al., 2019). Kinerja karyawan juga adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Kristin Lumanauw, 2022).

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses yang mengacu pada hasil kerja yang dihasilkan oleh

karyawan berdasarkan persyaratan standar kerja agar tercapai tujuan organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Pangestu et al., 2022) berikut ini adalah elemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai meliputi:

- 1) Faktor intrinsik, ialah ciri bawaan sejak lahir serta faktor yang didapat saat masa pertumbuhan. Faktor bawaan yaitu talenta, kepribadian, keadaan fisik serta psikis. Beberapa faktor yaitu kebijakan, kapasitas, *profesionalisme*, pengalaman kerja, serta semangat bekerja.
- 2) Faktor lingkungan internal suatu organisasi, dorongan dari institusi lingkungan kerja, dorongan ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ada pun faktor lingkungan internal organisasi ialah visi misi serta target organisasi, prosedur, teknologi, rencana organisasi, tata laksana, kompensasi, pemimpin, budaya organisasi, serta individu.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, dengan kata lain, suatu keadaan dapat terjadi didalam serta berpengaruh terhadap lingkungan luar institusi.

Menurut (Sinambela, 2021) peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antar lain:

- 1) Kepemimpinan, gaya pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak profesional pada pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.
- 2) Lingkungan kerja, yang memadai serta sesuai dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

- 3) Kemampuan kerja, yang semakin meningkat dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut pendapat (Subariyanti et al., 2020) dibawah ini adalah indikator dari kinerja pegawai meliputi:

- 1) Kualitas kerja, adapun apresiasi pegawai bisa diukur ialah tentang kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan serta keahlian pegawai.
- 2) Kuantitas, dapat diukur dalam bentuk jumlah, seperti devisi dan total siklus kegiatan yang dikerjakan.
- 3) Ketepatan waktu, seberapa tinggi tahapan satu pekerjaan dapat dikerjakan sesuai batas yang telah ditetapkan diawal, dapat diamati dari aspek pengorganisasian dengan pendapatan dan mengefisienkan batas waktu yang ada demi kegiatan yang lain.
- 4) Efektivitas, efektivitas dapat didefinisikan sebagai pelaksaaan sumber daya, dimaksimalkan atas tujuan peningkatkan pendapatan dari tiap elemen yang digunakan oleh sumber daya. Dengan demikian sumber daya dimaksud ialah berbentuk uang, tenaga, bahan mentah, serta teknologi.
- 5) Kemandirian, dengan kata lain, kualitas seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna.

Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut (Amir & Guruh, 2024) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja kuantitas (*quantity*) merupakan jumlah yang hasilnya dinyatakan dalam istilah, seperti: ketepatan waktu

- 2) Kinerja kualitas (*quality*) merupakan alat yang diukur dari persepsi karyawan, seperti: kualitas pekerjaan dan pencapaian target.
- 3) Tanggung jawab merupakan alat yang diukur dari efektivitas karyawan, seperti: mengambil keputusan, jalinan kerjasama dengan rekan kerja dan kemandirian.
- 4) Kerjasama merupakan dimana dua pihak atau lebih bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Inisiatif merupakan, upaya untuk memulai sesuatu tanpa menunggu instruksi dari orang lain.

2.1.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Sari et al., 2022) manfaat kinerja karyawan yang baik bagi organisasi adalah:

- 1) Meningkatkan produktivitas: Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 2) Menurunkan absensi: Kinerja yang baik dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Membantu mencapai tujuan organisasi: Kinerja yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 4) Mengembangkan kemampuan karyawan: Kinerja yang baik dapat membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Memperbaiki hubungan antar karyawan: Kinerja yang baik dapat memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja.
- 6) Menyediakan jenjang karir yang tepat: Penilaian kinerja karyawan dapat membantu menyediakan jenjang karir yang tepat.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan tentu mengharapkan adanya kepuasan kerja selama melaksanakan pekerjaan pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan mengenai seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka, perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (firdaus et al., 2023).

Kepuasan dapat tergambarkan dari rasa senang atau puas karyawan dengan penempatan yang sesuai keahlian dan pendidikan, ditempatkan pada bidang yang dikuasai, mendapatkan kesempatan naik atau memegang jabatan, dan mendapat pengarahan dalam bekerja. Semakin puas atau senang dirasakan karyawan semakin baik hasil kerja (Syardiansah et al., 2020).

Menurut penelitian diatas dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang mengenai

kompensasi yang diperoleh dengan seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Yasnita & Fitri, 2019) :

1) Upah

yang cukup Gaji yang memadai adalah apa yang diinginkan semua karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2) perlakuan yang adil

Untuk mencapai pemahaman yang sama antara manajer dan karyawan tentang arti keadilan yang sebenarnya, semua karyawan ingin jujur, tidak hanya dalam bisnis tetapi juga dalam keadaan lain.

3) Perasaan diakui

Semua karyawan ingin merasa seperti dihormati dan diakui.

4) Penghargaan hasil kerja

Karyawan ingin pemimpin memantau kinerja karyawannya dan memberikan penghargaan agar mereka menikmati pekerjaannya dan selalu bekerja keras.

5) Penyalur perasaan

Emosi karyawan dapat melebihi antusiasme mereka, itu dapat diatasi melalui komunikasi timbal balik.

Beberapa karyawan memiliki pendapat bahwa gaji atau upah merupakan factor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Adhan et al., 2019) antara lain:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenangan pikiran, sikap terhadap pekerjaan, perasaan terhadap pekerjaan.
- 2) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kondisi fisik karyawan, antara lain jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan.
- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, jumlah tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan lain-lain.
- 4) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Yasnita & Fitri, 2019), kepuasan kerja bisa diukur dengan adanya indikator.

- 1) Pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Upah. Apakah ini bayaran yang tepat yang diterima seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan.
- 3) Promosi. Kesempatan bagi seseorang untuk sukses melalui promosi. Ini menjelaskan pertanyaan apakah ada peluang karir dalam pekerjaan itu.
- 4) Pengawas. Seseorang yang akan selalu memberi arahan atau tugas untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Rekan kerja. Selalu ada kontak dengan seseorang di tempat kerja. Staf dikatakan sangat menyenangkan atau tidak puas.

Sedangkan beberapa indikator kepuasan kerja menurut (Meutia et al., 2021) antara lain:

- 1) Kinerja umumnya naik tingginya tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Perilaku organisasi keberadaan pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi pegawai lain di luar *job description* pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Kepuasan dalam hidup kepuasan di tempat kerja meningkatkan vitalitas hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.
- 4) Kesejahteraan rohani dan jasmani karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja.

2.1.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pegawai memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Berikut adalah beberapa manfaat utama kepuasan kerja menurut (Nofryanto & Ahmadi, 2024):

- 1) Dapat menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki komitmen, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal.
- 2) Karyawan yang merasa puas biasanya lebih produktif, fokus, dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.

- 3) Memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih antusias, dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul di sebuah organisasi. Dalam pengertian lain, budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.

Dalam keadaan sehari-hari, manusia tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang telah mereka ciptakan. Hubungan budaya diciptakan oleh masyarakat seperti keluarga, institusi, bisnis, dan negara. Budaya mendefinisikan orang dalam bentuk komunikasi dan tindakan. Menurut (Ami Jayanti & Nazwirman, 2020) budaya organisasi ialah hipotesis yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi. Sedangkan, menurut (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) Budaya organisasi ialah nilai, prinsip, tradisi dan cara kerja yang menentukan dan memengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan.

Budaya organisasi adalah salah satu strategi untuk dapat memberikan motivasi karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya

organisasi yang baik akan memberikan kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut dipandang cocok dan mampu mendukung karyawan didalam pengembangan dirinya dan menopang kesejahteraannya (Kharisma et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati, diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah agar memberikan kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut (Krisnaldy et al., 2019) yaitu:

1) Asumsi dasar

Asumsi kunci memandu tindakan anggota dan kelompok dalam suatu organisasi.

2) Keyakinan untuk dianut

Percaya pada budaya perusahaan yang dimiliki dan didukung oleh anggota organisasi. Gagasan ini mencakup nilai, yang bisa berupa mitos atau slogan, asumsi yang mendasarinya, tujuan keseluruhan organisasi atau bisnis, filosofi bisnis, ataupun prinsip yang menggambarkan bisnis.

3) Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi

Budaya perusahaan harus dikembangkan dan diciptakan oleh organisasi atau manajer individu dalam organisasi.

4) Pedoman mengatasi masalah

Organisasi biasanya memiliki dua masalah utama yaitu, permasalahan

integrasi internal dan adaptasi eksternal. Kedua permasalahan ini bisa teratasi dengan mengadopsi pandangan dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi.

5) Berbagi nilai

Dalam budaya perusahaan, perlu untuk membagikan nilai-nilai apa yang berharga ataupun paling penting bagi seorang individu.

6) Pewarisan

Keyakinan dan asumsi dasar anggota organisasi harus disampaikan kepada anggota baru organisasi sebagai pedoman kegiatan dan perilaku organisasi.

7) Penyesuaian adaptasi

Perubahan diperlukan untuk menerapkan aturan dan standar dilingkungan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Nguyen et al., 2020) Indikator-indikator budaya organisasi meliputi:

- 1) Inovatif memperhitungkan risiko: Bahwa budaya perusahaan mengedepankan inovasi sekaligus memiliki kesadaran yang cangguh akan bahaya yang mungkin timbul akibat inovasi ini;
- 2) Berorientasi pada hasil: Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan pencapaian tertentu. Organisasi dengan budaya yang berorientasi pada hasil mengutamakan kinerja, kesuksesan, dan pencapaian tujuan;
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan: Mewakili dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan,

dan kesejahteraan karyawan secara umum. Organisasi dengan budaya ini memahami pentingnya mencapai keseimbangan antara tujuan perusahaan dan tuntutan karyawan;

- 4) Berorientasi detail pada tugas: Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien. Budaya ini menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan benar, melaksanakan prosedur kerja secara efektif, dan memperoleh hasil sesuai dengan norma yang ditetapkan.

Sedangkan Indikator Budaya Organisasi menurut (Krisnaldy et al., 2019)

yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko

Keyakinan karyawan dalam menghadapi perubahan dan risiko.

- 2) Perhatian terhadap detail

Tingkat perhatian yang diharapkan karyawan dari perhatian, penilaian, dan detail.

- 3) Orientasi hasil

Kebanyakan tutorial berfokus pada kesuksesan daripada teknik dan metode yang digunakan.

- 4) Orientasi human

Dalam suatu organisasi terdapat dampak dan manfaat yang perlu dipikirkan oleh anggota.

- 5) Orientasi tim

Selama apa pekerjaan dapat diorganisasikan di sekitar kelompok daripada individu.

6) Keagresifan

Perilaku yang dimiliki karyawan seperti keaktifan atau dengan kata lain agresif.

7) Stabilitas

Selama apa produktivitas organisasi menekankan mempertahankan kekacauan dengan pertumbuhan.

2.1.3.4 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat memiliki banyak manfaat bagi pegawai, baik dari segi kesejahteraan maupun kinerja. Beberapa manfaat utama Budaya Organisasi menurut (Joben, 2023):

- 1) Mendorong tanggung jawab pada diri pegawai untuk menjadi pegawai yang produktif bagi perusahaan.
- 2) Dapat menciptakan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja sehari-hari dan juga menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

2.1.4 Etika Kerja

2.1.4.1 Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etika kerja adalah suatu sikap, pandangan, kebiasaan, ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa.

Etos kerja erat kaitannya dengan memotivasi karyawan untuk bekerja dalam organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dan disepakati. Etos

kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, sifat atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa. Hal yang mendasari etos kerja yang tinggi antara lain adalah keinginan untuk menjunjung tinggi kualitas kerja, sehingga individu yang memiliki etos kerja yang tinggi juga akan memberikan masukan ide-ide di tempat kerja (Jufrizen & Erika, 2021).

Etika kerja mencerminkan sikap dan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. etika kerja melibatkan komitmen individu terhadap nilai-nilai etis dalam pekerjaan. Mereka menekan bahwa etika kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Etika kerja adalah elemen kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif (Rasyid & Wahyudi, 2024).

Dari teori etika kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, sifat atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa yang melibatkan melibatkan komitmen individu terhadap nilai-nilai etis dalam pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Salah satu faktor yang dinilai dalam kinerja pegawai adalah suatu perusahaan dapat menciptakan etika kerja yang baik. Adapun yang menjadi faktor faktor yang mempengaruhi etika kerja menurut beberapa ahli. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut (Sianipar & Salim, 2019) dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

- 1) Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, adalah:
agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin.

- 2) Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah: budaya, social politik, kondisi lingkungan (geografis), struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan, perkembangan bangsa lain.

Dalam melakukan hal yang baik atau buruk dari suatu tindakan dan perilaku seseorang yang memiliki norma dan nilai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya sehingga terbentuk norma atau nilai yang baik. (Sembiring & Tanjung, 2021) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja adalah sebagai berikut:

1) Agama

Pada dasarnya, agama adalah sebuah *system* nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan gaya hidup para pemeluknya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pasti diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2) Pendidikan

Etos kerja tidak bias dilepaskan dari kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang memiliki etos kerja.

3) Kondisi Lingkungan

Lingkunga juga mendukung mempengaruhi manusia di dalamnya untuk melakukan upaya agar dapat mengelola dan mengambil manfaat.

4) Budaya

Sikap, mentalitas, dan moral karyawan juga merupakan etika kerja.

2.1.4.3 Indikator Etika Kerja

Etika kerja yaitu sering berhubungan dengan tingkah laku dari seorang karyawan, etika kerja diukur dari indikator etika kerja. Menurut (Piola & Mu, 2019) mengemukakan indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran

Setiap karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja agar mendapatkan kepercayaan diri atasannya.

2) Keterbukaan

Keterbukaan sangat penting karena dengan keterbukaan semua masalah dapat ditangani dengan baik.

3) Kesetiaan pada perusahaan

Karyawan yang loyal adalah karyawan yang benar-benar bekerja untuk kepentingan perusahaan.

4) Konsisten terhadap keputusan

Ini berarti bahwa seseorang tidak ragu-ragu dalam bekerja.

5) Kerja sama yang baik

Di tempat kerja. Karyawan harus dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

6) Disiplin

Karyawan harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

7) Bertanggung jawab

Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.

2.1.4.4 Manfaat Etika Kerja

Manfaat etika kerja menurut (Nurdiansah & Kusuma, 2024) adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan kepercayaan

Etika yang kuat dapat membangun kepercayaan di antara keduanya. Ketika manajemen menerapkan prinsip-prinsip etika seperti integritas, transparansi, akuntabilitas, dan lainnya, maka karyawan akan merasa lebih aman dan di hargai. Hal ini, dapat membuat mereka lebih terbuka dan kooperatif dalam berinteraksi.

2) Mengurangi Konflik

Etika dapat membantu dalam mengurangi konflik di tempat kerja. Dengan adanya kode etik yang jelas, keduanya dapat memahami batasan-batasan yang harus diikuti sehingga dapat mengurangi potensi konflik yang timbul dari interpretasi yang berbeda-beda.

3) Meningkatkan kolaborasi

Etika memfasilitasi kolaborasi tim secara lebih baik. Ketika karyawan merasa lebih aman dan di hargai, maka mereka akan cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam bekerja sama untuk proses pengambilan putusan. Hal ini, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

4) Mengembangkan Budaya

Positif Implementasi etika yang baik dapat menciptakan budaya yang positif di tempat kerja. Karyawan akan cenderung lebih termotivasi dan memiliki moral yang tinggi. Hal ini berdampak positif pada kinerja

individual dan tim secara keseluruhan.

5) Meningkatkan Kredibilitas

Etika membantu meningkatkan kredibilitas perusahaan di mata masyarakat.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana merupakan hubungan logis dari landasan teori akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antar variable yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Puspita et al., 2020) menyatakan bahwa karyawan yang berada di jalur dan budaya yang sama dapat mencapai tujuan organisasinya, yang menawarkan kesempatan atau dorongan bagi karyawan untuk berkembang dan tumbuh di dalam organisasi. Budaya serta organisasi dapat mendorong juga membentuk sikap dan perilaku semua pekerja, dan menekankan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Lau et al., 2020).

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Ketika karyawan bekerja dalam budaya yang selaras dengan tujuan organisasi, mereka lebih termotivasi untuk berkembang dan bekerja dengan baik. Budaya kerja yang positif juga membentuk sikap dan perilaku karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Ramli, 2023; Luthfi Hendrato & Subyantoro, 2021; Maryati et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki etika yang sama dalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masing karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan (Nurhasanah et al., 2022). Seseorang yang memiliki etika kerja dianggap dapat dipercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan bermutu. Biasanya, dalam dunia kerja, etika menggambarkan kemampuan seseorang beserta profesi, pekerjaan, dan keahliannya. Etika kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan memperoleh hasil yang optimal (Syaifora & Feisal Haznil, 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung et al., 2022; Dianti & Sitohang, 2022; Faradiba, 2020; Jufrizen & Erika, 2021; Megawati & Ampauleng, 2020; Permana & Dewi, 2022; Prayogi & Putri, 2022) Menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Mendefinisikan budaya dari sebuah kelompok atau organisasi sebagai asumsi dari keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka didalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia dan hubungan manusia. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu (misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya

(Alasyari et al., 2023). Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk ditaati atau dilaksanakan oleh masing-masing karyawan maupun seluruh pekerja yang terlibat didalam suatu ruang lingkup organisasi maupun itu perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan suatu pengukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022).

Semakin baik budaya organisasi yang berikan perusahaan maka kepuasan karyawan semakin meningkat. Bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif budaya organisasi maka akan semakin positif pulapengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Feri et al., 2020; Qorfianalda & Wulandari, 2021; Tambunan, 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

2.2.4 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Didalam suatu perusahaan atau organisasi etika kerja merupakan salah satu faktor untuk mengetahui adanya suatu kepuasan kerja pada masing-masing karyawan. Etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma atau suatu aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh suatu kelompok maupun bagian yang terlibat didalam perusahaan atau suatu organisasi (Nurhasanah et al., 2022). Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi

kepuasan diri (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bhastary, 2020; Hairunnisa, 2020) Menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia yang puas di tempat kerja akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dalam organisasi untuk menyelesaikan dengan baik. Tenaga kerja yang puas cenderung lebih tulus dan berusaha keras untuk kinerja mereka. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2019; Jufrizen & Intan, 2021; Nathwani, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

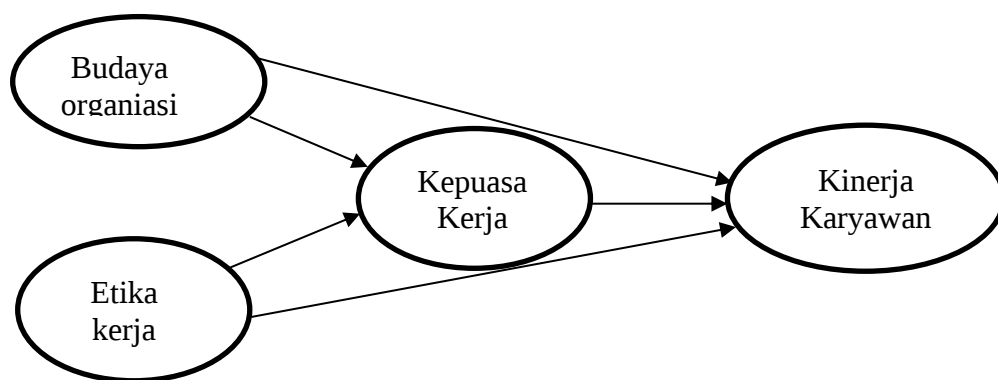
2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Nilai dan kebiasaan baik yang dianut karyawan mendorong kinerja yang semakin baik (Agustinah et al., 2020). Budaya yang tidak serta merta membuat hasil kerja menjadi lebih baik melainkan perlu proses panjang. Keselarasan budaya organisasi dengan yang dianut karyawan membuat karyawan lebih merasakan kesenangan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik (Hamid & Hazriyanto, 2019). Penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh (Qorfianalda & Wulandari, 2021; Subagyo et al., 2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.2.7 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (*Ethos*) yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu Sehingga ketika perusahaan ataupun organisasi bisa menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini berdampak pada sistem kinerja dan pencapaian dari instansi atau organisasi tersebut (Lubis et al., 2024). Salah satu faktor dari kinerja karyawan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, faktor dari etika kerja yaitu orientasi tim dan gaya bicara, sementara faktor budaya organisasi adalah Budaya mewakili keyakinan, ideologi, kebijakan, cara praktik organisasi (Jufrizen & Intan, 2021). Ini memberi karyawan rasa arah dan juga mengontrol mereka berperilaku satu sama lain. Budaya kerja membawa semua karyawan pada platform yang sama dan menyatukan mereka di tempat kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Azwar, 2018) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
2. Etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
4. Etika kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
6. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.
7. Adanya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan, dan Catatan Sipil.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Menurut (Juliandi & Manurung, 2015), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan antar variabel, termasuk pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, serta apakah suatu variabel dapat menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode berlandaskan filosofi *positivisme*, di mana pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini. Didalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi (X1), etika kerja (X2) kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y). Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel.

Table 3.1. Defenisi Operasional

No.	Variable	Defenisi	Indikator
1.	Budaya Organisasi (X1)	Bahwa budaya organisasi yaitu sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati, diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah agar memberikan kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan.	1. Inovasi 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi human 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas (Krisnaldy et al., 2019)
2.	Etika Kerja (X2)	Etika kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, sifat atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa yang melibatkan melibatkan komitmen individu terhadap nilai-nilai etis dalam pekerjaan.	1. Kejujuran 2. Keterbukaan 3. Kesetiaan terhadap perusahaan 4. Konsisten terhadap keputusan 5. Kerja sama yang baik 6. Disiplin 7. Bertanggung jawab (Piola & Mu, 2019)
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang mengenai kompensasi yang diperoleh dengan seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.	1. Pekerjaan kegiatan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Yasnita & Fitri, 2019)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah proses yang mengacu pada hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan persyaratan standar kerja agar tercapai tujuan organisasi dan meminimalisir kerugian.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Subariyanti et al., 2020)

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam hal ini penulis menetapkan objek yang dijadikan tempat penelitian peran mediasi budaya organisasi pada pengaruh kepuasan kerja dan etika kerja

terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan & Catatan Sipil Di Jln. Perintis Kemerdekaan No.39 Kota Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Juli 2025, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

No	keterangan	2025																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Pra Riset		■																		
3	Penyusunan Tugas akhir			■	■	■	■														
4	Bimbingan Tugas akhir						■														
5	Seminar Tugas akhir							■													
6	Pengumpulan Data								■	■											
7	Pengolahan Data									■	■										
8	Penulisan Skripsi												■	■	■	■	■	■			
9	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	
10	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah wilayah yang dapat digeneralisasi yang mencakup: suatu obyek ataupun subyek yang memiliki kuantitas serta kepribadian yang spesifik dan dipilih peneliti guna dipelajari sebelum menghasilkan suatu kesimpulan

(Hendra Cipta, 2019) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Dinas PMD Provsu berjumlah sebanyak 72 karyawan tetap.

Tabel 3.3. Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Kadis Pemberdayaan Masyarakat & Desa	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	11
4	Kasubbag Keuangan	9
5	Kasubbag Program, Akuntabilitas, Dan Informasi Public	5
6	Kabid Pemeritahan Desa/Kelurahan	1
7	Kasi Penataan Sarana Prasarana Pemerintahan Desa	4
8	Kasi Keuangan Dan Aset	3
9	Kasi Administrasi, Produk Hukum Desa, Dan Peningkatan Kapasitas	3
10	Kabid Kelembagaan Desa	1
11	Kasi Kelembagaan Dan Kerjasama Desa	2
12	Kasi Perencanaan Dan Evaluasi Desa	3
13	Kasi Perlindungan Masyarakat Dan Desa Adat	3
14	Kabid Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa	1
15	Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Pelayanan Social Dasar	4
16	Kasi Pengembangan Usaha Ekonomi Desa, SDA	3
17	Kasi Pembangunan Sarana Dan Prasarana	5
18	Kabid Pembangunan Kawasan Perdesaan	1
19	Kasi Pembangunan Ekonomi Dan Kerjasama Kawasan Perdesaan	3
20	Kasi Pembangunan Sarana Dan Prasarana Kawasan	3
21	Kasi Pengembangan Sumber Daya Alam Kawasan Perdesaan	1
22	Kasi Pengembangan Sumber Daya Alam Kawasan Perdesaan	4
	Total	72

Sumber: Dinas PMD Provsu

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu individu yang akan diselidiki dari seluruh individu penelitian (Ramadaniel et al, 2024). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel digunakan adalah sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan seluruh karyawan tetap yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Desa sebanyak 72 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang berkaitan dengan kondisi perusahaan seperti sejarah perusahaan, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalan penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Wawancara

Wawancara adalah melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan karyawan yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan, terkait hal-hal relavan dengan penelitian yang bersifat tidak terstruktur.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran likert yaitu:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi & Manurung, 2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk menditugas akhirkan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah

residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) Convergent Validity

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap

cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair Jr, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair Jr et al., 2016).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair Jr et al., 2016).

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi

(endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- a. Nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah *substantial* (kuat).
- b. Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- c. nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah *weak* (lemah) (Hair Jr et al., 2016).

2) Effect Size (*f-Square*)

Effect Size (f-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: *f* harus seperti diatas

- a) Jika nilai *f-Square* = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai *f-Square* = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai *f-Square* = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah: (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan & Catatan Sipil Provsu. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 14 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), 14 pernyataan untuk variabel etika kerja (X2), dan 60 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan & Catatan Sipil Provsu yang berjumlah 72 orang sebagai sampel penelitian.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	37	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 orang (51,4%) karyawan laki-laki dan 35 orang (48,6%) karyawan perempuan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan laki-laki dalam instansi

tersebut cukup tinggi, meskipun secara umum instansi ini identik dengan isu-isu pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Dominasi jumlah responden laki-laki juga dapat mencerminkan adanya keterlibatan aktif dan peran yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam mendukung program-program yang dijalankan oleh instansi tersebut.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	34	47.2	47.2	47.2
	S1	24	33.3	33.3	80.6
	S2	13	18.1	18.1	98.6
	S3	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SMART PLS (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 34 (47,2%) karyawan yang berlatar pendidikan SMA, 24 (33,3%) karyawan yang berlatar pendidikan S1, 13 (18,1%) karyawan yang berlatar pendidikan S2 dan 1 (1,4%) karyawan yang berlatar pendidikan S3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara memiliki latar belakang pendidikan tingkat menengah atas (SMA). Meskipun demikian, keberadaan karyawan dengan pendidikan tinggi (S1 hingga S3) juga cukup signifikan, yang mengindikasikan adanya keberagaman tingkat pendidikan di lingkungan kerja. Variasi ini dapat menjadi kekuatan tersendiri dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi secara efektif melalui perpaduan antara pengalaman praktis dan keilmuan akademis.

4.1.2.3 Gaji

Tabel 4.3. Gaji

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2-4 Juta	32	44.4	44.4	44.4
	4-6 Juta	17	23.6	23.6	68.1
	6-8 Juta	1	1.4	1.4	69.4
	Lainnya	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (44,4%) orang karyawan yang memiliki gaji 2-4 Juta, 22 (30,6%) orang karyawan yang menjawab lainnya, 17 (23,6%) orang karyawan yang memiliki gaji 4-6 Juta dan 1 (1,4%) orang karyawan yang memiliki gaji 6-8 Juta. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara berada dalam kisaran pendapatan 2–4 juta rupiah per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendapatan sebagian besar karyawan masih tergolong menengah ke bawah, yang dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, keberadaan responden yang menjawab "lainnya" dalam jumlah cukup besar mengindikasikan adanya kemungkinan variasi bentuk pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan atau honorarium tambahan.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

4.1.4.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	51,4	14	19,4	20	27,8	1	1,4	0	0	72	100
2	20	27,8	11	15,3	20	27,8	20	27,8	1	1,4	72	100
3	25	34,7	25	34,7	18	25	3	4,2	1	1,4	72	100
4	17	23,6	24	33,3	26	36,1	5	6,9	0	0	72	100
5	29	40,3	20	27,8	16	22,2	5	6,9	2	2,8	72	100
6	19	26,4	25	34,7	26	36,1	2	2,8	0	0	72	100
7	19	26,4	24	33,3	25	34,7	2	2,8	2	2,8	72	100
8	14	19,4	26	36,1	26	36,1	6	8,3	0	0	72	100
9	16	22,2	13	18,1	22	30,6	16	22,2	5	6,9	72	100
10	11	15,3	20	27,8	19	26,4	15	20,8	7	9,7	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,4%.
- 2) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan beberapa tugas sekaligus mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 27,8%.
- 3) Jawaban responden saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,7%.

- 4) Jawaban responden saya mampu mengembangkan ide-ide kreatif sesuai dengan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 33,6%.
- 5) Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,3%.
- 6) Jawaban responden saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,7%.
- 7) Jawaban responden saya menggunakan sarana dan prasarana kerja secara efisien mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,3%.
- 8) Jawaban responden saya mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,1%.
- 9) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 30,6%.
- 10) Jawaban responden saya dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 27,8%.

4.1.4.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	37,5	34	47,2	9	12,5	2	2,8	0	0	72	100
2	17	23,6	31	43,1	18	25	6	8,3	0	0	72	100
3	29	40,3	26	36,1	13	18,1	3	4,2	1	1,4	72	100

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	17	23,6	16	22,2	28	38,9	10	13,9	1	1,4	72	100
5	30	41,7	17	23,6	21	29,2	3	4,2	1	1,4	72	100
6	21	29,2	28	38,9	16	22,2	6	8,3	1	1,4	72	100
7	25	34,7	22	30,6	19	26,4	4	5,6	2	2,8	72	100
8	29	40,3	26	36,1	11	15,3	2	2,8	4	5,6	72	100
9	15	20,8	32	44,4	19	26,4	5	6,9	1	1,4	72	100
10	16	22,2	9	12,5	21	29,2	20	27,8	6	8,3	72	100
11	27	37,5	25	34,7	17	23,6	3	4,2	0	0	72	100
12	14	19,4	21	29,2	30	41,7	7	9,7	0	0	72	100
13	12	16,7	22	30,6	22	30,6	14	19,4	2	2,8	72	100
14	13	18,1	10	13,9	26	36,1	12	16,7	11	15,3	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel budaya organisasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya terbuka terhadap perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,2%.
- 2) Jawaban responden saya mampu berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,1%.
- 3) Jawaban responden saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,3%.
- 4) Jawaban responden pimpinan selalu memberikan arahan dalam setiap pekerjaan kepada pegawai mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 38,9%.
- 5) Jawaban responden saya merasa bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,7%.
- 6) Jawaban responden saya mengevaluasi kembali hasil kerja yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,9%.

- 7) Jawaban responden saya menghormati perbedaan pendapat dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 34,7%.
- 8) Jawaban responden saya senang membantu rekan kerja tanpa pamrih mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,3%.
- 9) Jawaban responden saya mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat anggota tim lainnya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,4%.
- 10) Jawaban responden saya percaya bahwa kerja sama dalam tim lebih efektif daripada bekerja sendiri mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 29,2%.
- 11) Jawaban responden saya selalu tepat dan akurat dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,5%.
- 12) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan cepat mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 41,7%.
- 13) Jawaban responden saya tetap tenang saat menghadapi tekanan atau beban kerja yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 30,6%.
- 14) Jawaban responden saya tetap konsisten menyelesaikan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan tidak mendukung mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 36,1%.

4.1.4.3 Variabel Etika Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel etika kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	58,3	16	22,2	11	15,3	3	4,2	0	0	72	100
2	26	36,1	24	33,3	19	26,4	3	4,2	0	0	72	100
3	18	25	15	20,8	27	37,5	9	12,5	3	4,2	72	100
4	16	22,2	29	40,3	17	23,6	4	5,6	6	8,3	72	100
5	37	51,4	16	22,2	16	22,2	2	2,8	1	1,4	72	100
6	36	50	18	25	14	19,4	4	5,6	0	0	72	100
7	25	34,7	24	33,3	16	22,2	6	8,3	1	1,4	72	100
8	22	30,6	25	34,7	18	25	5	6,9	2	2,8	72	100
9	24	33,3	22	30,6	21	29,2	5	6,9	0	0	72	100
10	26	36,1	28	38,9	16	22,2	0	0	2	2,8	72	100
11	34	47,2	27	37,5	9	12,5	2	2,8	0	0	72	100
12	23	31,9	32	44,4	13	18,1	3	4,2	1	1,4	72	100
13	35	48,6	20	27,8	15	20,8	2	2,8	0	0	72	100
14	30	41,7	24	33,3	16	22,2	1	1,4	1	1,4	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel etika kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya tetap mematuhi aturan perusahaan meskipun tidak diawasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,3%.
- 2) Jawaban responden saya tidak menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,1%.
- 3) Jawaban responden saya merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat saya di tempat kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 37,5%.
- 4) Jawaban responden saya terbuka menerima masukan dan kritik dari rekan kerja maupun atasan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,3%.

- 5) Jawaban responden saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4%.
- 6) Jawaban responden saya berusaha menjaga citra instansi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden saya tidak mudah mengubah keputusan tanpa alasan yang kuat mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 34,7%.
- 8) Jawaban responden saya konsisten menjalankan keputusan yang telah ditetapkan oleh tim atau atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,7%.
- 9) Jawaban responden saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum semua tanggung jawab saya hari itu selesai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 33,3%.
- 10) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya, baik berhasil maupun gagal mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,9%.
- 11) Jawaban responden saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,2%.
- 12) Jawaban responden saya berusaha menghindari konflik antar sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,4%.

13) Jawaban responden saya selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6%.

14) Jawaban responden saya menerima sanksi atau teguran dengan sikap positif jika saya melanggar aturan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,7%.

4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	62,5	17	23,6	9	12,5	1	1,4	0	0	72	100
2	30	41,7	29	40,3	11	15,3	2	2,8	0	0	72	100
3	17	23,6	19	26,4	31	43,1	5	6,9	0	0	72	100
4	18	25	28	38,9	20	27,8	5	6,9	1	1,4	72	100
5	32	44,4	18	25	16	22,2	5	6,9	1	1,4	72	100
6	28	38,9	20	27,8	14	19,4	6	8,3	4	5,6	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

1) Jawaban responden saya merasa ada kesempatan untuk pengembangan karir di instansi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%.

2) Jawaban responden saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,7%.

- 3) Jawaban responden atasan saya memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 43,1%.
- 4) Jawaban responden atasan saya membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada masalah pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,9%.
- 5) Jawaban responden saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,4%.
- 6) Jawaban responden saya merasa tim kerja saling berkolaborasi dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,9%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

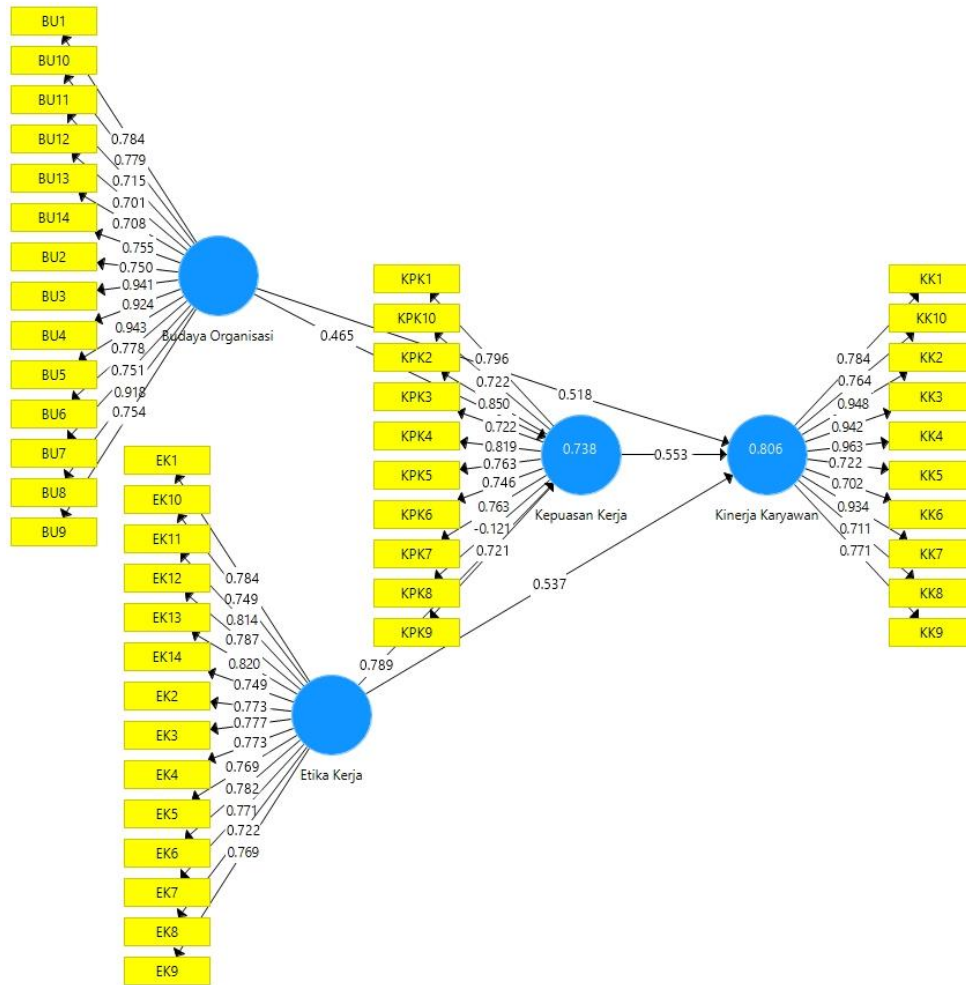
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Budaya Organisasi	Etika Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
BU1	0,784			
BU10	0,779			
BU11	0,715			
BU12	0,701			
BU13	0,708			
BU14	0,755			
BU2	0,750			

BU3	0,941			
BU4	0,924			
BU5	0,943			
BU6	0,778			
BU7	0,751			
BU8	0,918			
BU9	0,754			
EK1		0,784		
EK10		0,749		
EK11		0,814		
EK12		0,787		
EK13		0,820		
EK14		0,749		
EK2		0,773		
EK3		0,777		
EK4		0,763		
EK5		0,769		
EK6		0,782		
EK7		0,771		
EK8		0,722		
EK9		0,769		
KK1				0,784
KK10				0,764
KK2				0,948
KK3				0,942
KK4				0,963
KK5				0,722
KK6				0,702
KK7				0,934
KK8				0,711
KK9				0,771
KPK1			0,749	
KPK10			0,722	
KPK2			0,850	
KPK3			0,722	
KPK4			0,819	
KPK5			0,763	
KPK6			0,746	
KPK7			0,763	
KPK8			0,721	
KPK9			0,823	

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan

composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,72.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi	0,573
Etika Kerja	0,561
Kepuasan Kerja	0,524
Kinerja Karyawan	0,581

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,72$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* ((Juliandi, 2018).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Organisasi	0,898
Etika Kerja	0,864
Kepuasan Kerja	0,814
Kinerja Karyawan	0,908

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* ((Juliandi, 2018).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi	0,918
Etika Kerja	0,889
Kepuasan Kerja	0,850
Kinerja Karyawan	0,928

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.72 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,738	0,727
Kinerja Karyawan	0,806	0,794

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.794 Artinya kemampuan variabel budaya organisasi dan etika kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 79,4% dengan demikian model tergolong kuat. *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.727. Artinya kemampuan variabel budaya organisasi dan etika kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 72,7% dengan demikian model

tergolong sedang.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	0,645	0,302
Etika Kerja	0,861	0,840
Kepuasan Kerja		0,051

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* 3 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,302 , maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,840, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0,645, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator.

- 4) Variabel etika kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0,861, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 5) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,051, maka efek yang kecil dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16. *Direct Effect*

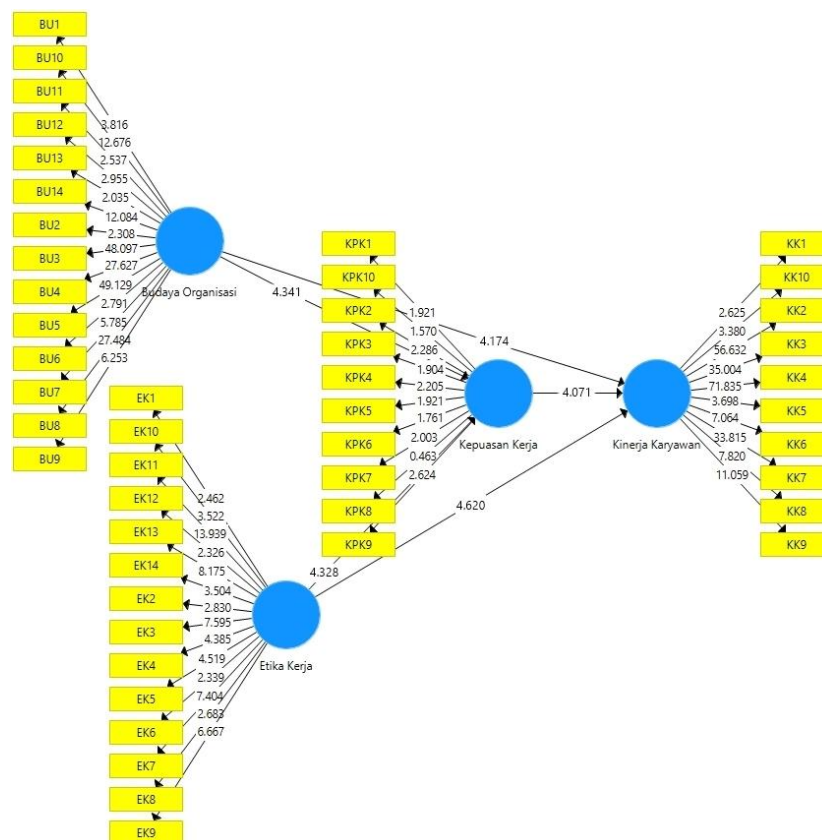
	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,465	0,501	0,107	4,341	0,000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,518	0,507	0,103	4,174	0,000
Etika Kerja -> Kepuasan Kerja	0,789	0,796	0,182	4,328	0,000
Etika Kerja -> Kinerja Karyawan	0,537	0,511	0,116	4,620	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,553	0,554	0,143	4,071	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- a) X1 terhadap Y: nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,174 dan *P-Value* = 0,000 < 0.05 artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

- b) X2 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,620$ dan $P-Value = 0,000$
 < 0.05 artinya, pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- c) X1 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,341$ dan $P-Value = 0.000$
 < 0.05 artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- d) X2 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,328$ dan $P-Value = 0.000$
 < 0.05 artinya, pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- e) Z terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,071$ dan $P-Values = 0.000$
 < 0.05 , artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (Juliandi, 2018) adalah:

- Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator kepuasan kerja, memediasi pengaruh variabel eksogen budaya organisasi, dan etika kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan.
- Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator kepuasan kerja, tidak memediasi pengaruh variabel eksogen budaya organisasi dan etika kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan.

Tabel 4.17. *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,367	0,403	0,139	2,647	0,008
Etika Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,424	0,402	0,119	3,564	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.17 yaitu:

- Pengaruh tidak langsung $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ nilai $T\text{Statistics}(|O/STDEV|)$ adalah 2,647, dengan $P\text{-Values}$ $0,008 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh tidak langsung $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ nilai $T\text{Statistics}(|O/STDEV|)$ adalah 3,564 dengan $P\text{-Values}$ $0,000 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja

memediasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18. Total Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,465	0,501	0,107	4,341	0,000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,349	0,396	0,120	2,912	0,004
Etika Kerja -> Kepuasan Kerja	0,789	0,796	0,182	4,328	0,000
Etika Kerja -> Kinerja Karyawan	0,537	0,511	0,116	4,620	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,577	0,555	0,127	4,548	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3* (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas yaitu sebagai berikut:

- Total effect* untuk hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 2,912 dengan *P-Values* 0,004 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan etika kerja dan kinerja karyawan nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,620 dengan *P-Values* 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,341 dengan *P-Values* 0,000 <

0,05 (berpengaruh signifikan).

- d) *Total effect* untuk hubungan etika kerja dan kepuasan kerja nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,328 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- e) *Total effect* untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,548 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,174$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Puspita et al., 2020) menyatakan bahwa karyawan yang berada di jalur dan budaya yang sama dapat mencapai tujuan organisasinya, yang menawarkan kesempatan atau dorongan bagi karyawan untuk berkembang dan tumbuh di dalam organisasi. Budaya serta organisasi dapat mendorong juga membentuk sikap dan perilaku semua pekerja, dan menekankan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Lau et al., 2020).

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Ketika karyawan bekerja dalam budaya yang selaras dengan tujuan organisasi, mereka lebih termotivasi untuk berkembang dan bekerja dengan baik. Budaya kerja yang positif juga membentuk sikap dan perilaku karyawan, sehingga dapat meningkatkan

kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maryati et al., 2019); (Febriani & Ramli, 2023); (Luthfi Hendrato & Subyantoro, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,620$ dan $P-Values 0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki etika yang sama dalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masing karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan (Nurhasanah et al., 2022a). Seseorang yang memiliki etika kerja dianggap dapat dipercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan bermutu. Biasanya, dalam dunia kerja, etika menggambarkan kemampuan seseorang beserta profesi, pekerjaan, dan keahliannya. Etika kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan memperoleh hasil yang optimal (Syaifora & Feisal Haznil, 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Dewi, 2022); (Prayogi & Putri, 2022); (Dianti & Sitohang, 2022); (Agung et al., 2022); (Faradiba, 2020); (Jufrizen & Erika, 2021); (Megawati & Ampauleng, 2020) Menunjukkan bahwa Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,341$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Mendefinisikan budaya darisebuah kelompok atau organiasasi sebagai asumsi dari keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka didalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia dan hubungan manusia. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu (misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya (Abdul Rohman Alasyari et al., 2023). Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk ditaati atau dilaksanakan oleh masing-masing karyawan maupun seluruh pekerja yang terlibat didalam suatu ruang lingkung organisasi maupun itu perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan suatu pengukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022).

Semakin baik budaya organisasi yang berikan perusahaan maka kepuasan karyawan semakin meningkat. Bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif budaya organisasi maka akan semakin positif pulapengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qorfianalda & Wulandari, 2021); (Tambunan, 2020);(Feri et al., 2020).Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

4.3.4 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,328$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja.

Didalam suatu perusahaan atau organisasi etika kerja merupakan salah satu faktor untuk mengetahui adanya suatu kepuasan kerja pada masing-masing karyawan. Etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma atau suatu aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh suatu kelompok maupun bagian yang terlibat didalam perusahaan atau suatu organisasi (Nurhasanah et al., 2022). Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi kepuasan diri (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hairunnisa, 2020); (Bhastary, 2020) Menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,071$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manusia yang puas di tempat kerja akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dalam organisasi untuk menyelesaikan dengan baik. Tenaga kerja yang puas cenderung lebih tulus dan berusaha keras untuk kinerja mereka. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Intan, 2021);(Adhan et al., 2019); (Nathwani, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,647$ dan $P-Values$ 0,008 dengan taraf signifikan $0,008 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Nilai dan kebiasaan baik yang dianut karyawan mendorong kinerja yang semakin baik (Agustinah et al., 2020). Budaya yang tidak serta merta membuat hasil kerja menjadi lebih baik melainkan perlu proses panjang. Keselarasan budaya organisasi dengan yang dianut karyawan membuat karyawan lebih merasakan kesenangan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik (Hamid & Hazriyanto, 2019). Penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh (Subagyo et al., 2020); (Qorfianalda & Wulandari, 2021) menyimpulkan bahwa

adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,564$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara etika kerja dengan kinerja karyawan.

Etika berasal dari bahasa Yunani (*Ethos*) yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sehingga ketika perusahaan ataupun organisasi bisa menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini berdampak pada sistem kinerja dan pencapaian dari instansi atau organisasi tersebut (Lubis et al., 2024). Salah satu faktor dari kinerja karyawan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, faktor dari etika kerja yaitu orientasi tim dan gaya bicara, sementara faktor budaya organisasi adalah Budaya mewakili keyakinan, ideologi, kebijakan, cara praktik organisasi (Jufrizen & Intan, 2021). Ini memberi karyawan rasa arah dan juga mengontrol mereka berperilaku satu sama lain. Budaya kerja membawa semua karyawan pada platform yang sama dan menyatukan mereka di tempat kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari 72 responden, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, artinya semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas, produktivitas, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencerminkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan organisasi mampu membentuk perilaku kerja karyawan secara konstruktif.
2. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, artinya semakin tinggi integritas, disiplin, dan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja pegawai. Etika kerja yang baik menjadi fondasi dalam membentuk perilaku profesional yang berorientasi pada hasil dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, artinya suasana kerja yang kondusif, nilai-nilai organisasi yang dihargai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan perasaan nyaman, aman, dan bangga dalam bekerja. Dengan

demikian, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya.

4. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, artinya semakin tinggi tingkat komitmen moral, tanggung jawab, serta semangat kerja individu, maka semakin besar pula kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang dilandasi oleh nilai etika mampu menciptakan kepuasan intrinsik dan kepuasan terhadap lingkungan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, artinya ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, atasan, dan kesempatan pengembangan diri, maka mereka cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja menjadi motivator internal yang dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, artinya budaya organisasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi peningkatan kinerja melalui terciptanya kepuasan kerja. Artinya, nilai-nilai dan norma kerja yang terinternalisasi secara positif dalam diri karyawan dapat meningkatkan kepuasan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

7. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, artinya penguatan etika kerja tidak hanya mendorong peningkatan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis berupa rasa puas terhadap pekerjaan. Semakin tinggi etika kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kepuasan yang dirasakan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dinas perlu memperketat pengawasan terhadap penggunaan waktu kerja dengan menerapkan aturan yang tegas terhadap penggunaan HP pribadi dan aktivitas non-kerja saat jam dinas. Selain itu, perlu diterapkan sistem monitoring kinerja harian agar setiap pegawai fokus pada tugasnya dan menyelesaikannya tepat waktu.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, penting bagi dinas untuk melakukan evaluasi pembagian tugas secara berkala agar beban kerja lebih merata. Penerapan sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis output juga dapat memotivasi seluruh pegawai agar lebih produktif dan merasa diperlakukan secara adil.
3. Perlu dilakukan pembinaan secara rutin agar pegawai memahami pentingnya bertanggung jawab terhadap tugas, termasuk tugas yang menantang. Dinas juga dapat mengembangkan budaya kerja yang sehat

dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan integritas dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas secara mandiri.

4. Dinas perlu mengadakan pelatihan tentang etika kerja dan komitmen pegawai secara berkala. Selain itu, pemberian sanksi terhadap pelanggaran jam kerja harus ditegakkan secara konsisten, diiringi pendekatan yang persuasif agar pegawai menyadari pentingnya disiplin dan tanggung jawab terhadap institusi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan waktu dan sumber daya, di mana proses pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu yang relatif singkat, sehingga ruang lingkup observasi dan wawancara belum sepenuhnya mendalam.
2. Terbatasnya jumlah responden, karena penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah daerah, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas ke instansi atau organisasi lain.
3. Kemungkinan bias subjektif dari responden, khususnya dalam pengisian kuesioner yang berkaitan dengan persepsi terhadap budaya organisasi dan etika kerja, yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi maupun hubungan dengan pimpinan.

4. Penggunaan variabel terbatas, di mana penelitian ini hanya fokus pada variabel budaya organisasi, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum dikaji, seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, maupun beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohman Alasyari, Muhammad Ajid, Oka Nur Irpan, Syahrudin Alkhawas, & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Agung, S., Muniroh, L., Marlina, A., Ramdani Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univrsitas Ibn Khaldun Bogor, D., Jl Sholeh Iskandar, I., Sereal, T., Bogor, K., Barat, J., Kunci, K., Kerja, E., Karyawan, K., Penulis, K., & Ramdani, D. (N.D.). *Peranan Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan*. 11(1), 166–174. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/inovator/index>
- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Ukm Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30–40.
- Ami Jayanti, G., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157–173. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4582>
- Amir, N. A., & Guruh, M. (2024). *Amir Et Al 2024*.
- Andayani, M. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi Ii*.
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Dianti, P., & Sitohang, S. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah 3 Waru Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.

- Faradiba, B. (2020). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen The Influence Of Organizational Culture, Work Ethic, And Employee Discipline On The Organizational Performance At The Regional Land Office Of West Papua Province In Manokwari*. www.Suarakarya-Online.Com
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Feri, S., Rahmat, A., Supeno, B., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (2020). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Champion Kurnia Djaja Technologies*.
- Firdaus, M. H., Fayruz, M., Fauzi, A., & Meyrawati, D. (2023). *Firdaus Et Al., 2023*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem)* (2nd Ed.). California: Sage Publications.
- Hairunnisa, H. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 134–140.
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326–335.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., Shabri, M., Majid, A., Tinggi, S., Al-Aziziyah, I. S., Sabang, K., Universitas,), & Kuala, S. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh*.
- Insyani, I. N. (2019). *Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan*. 7(4), 587–595.
- Joben. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. In *Journal Of Management, Economic And Accounting (Jmea)* (Vol. 2, Issue 3). <https://Pusdikra-Publishing.Com/Index.Php/Jisc>

- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (Ijebas)*, 1(1), 71–78.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Krisnaldy, Lidya Delimah Pasaribu, V., & Senen. (2019). Hal (164-179) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Semarak*, 2(2).
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Lau, I., Jie, C., Djubair, R. A., Zainal, M., & Harun, M. (2020). Impact Of Organizational Culture On Employees' Performance: A Study In Multinational Corporations In Sarawak. In *International Journal Of Business And Technopreneurship* (Vol. 10, Issue 2).
- Lubis, D. A., Sabrina, R., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Stmik Royal Kisaran). *Journal Of Science And Social Research*, 7(4), 1859–1865.
- Luthfi Hendrato, M., & Subyantoro, A. (2021). *The Effect Of Organizational Culture And Information Technology On Employee Performance With Employee Satisfaction As A Mediator In The Electronic Court System (E-Court) In District Court Of Sleman, Yogyakarta*.

- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The Effect Of Spiritual Leadership And Organizational Culture On Employee Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. In *International Journal Of Innovation, Creativity And Change. Www.Ijicc.Net* (Vol. 9). Www.Ijicc.Net
- Megawati, & Ampauleng. (2020). *Jurnal Mirai Management*. 5, 231–242.
- Meutia, K. I., Narpati, B., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2021). *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Kontribusi Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Prodi Magister Manajemen & Forkamma Unpam*. 5(1).
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621-630.
- Nathwani, D. (2021). Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Approach. In *Journal Of Applied Management-Jidnyasa* (Vol. 13, Issue 1).
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/Dijdbm>
- Nofryanto, M. R., & Ahmadi, M. A. (2024). *Creative Commons Attribution-Sharealike 4.0 International License*. p 1165 Eissn 3048-3573. 3063–4989. <https://doi.org/10.62710/F9mz9846>
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (N.D.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V4i2>
- Nurdiansah, M. A., & Kusuma, K. N. M. (2024). *Nurdiansah Et Al 2024*.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119–134.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022a). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.618>

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022b). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.618>
- Oktaviani, I., Elfiswandi, E., & Lusiana, L. (2024). Kinerja Pegawai : Etika Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi UKM Dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (Jim)*, 8(9), 162–173.
- Ompusunggu, S. J., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
- Paramitha Piola, M. S., & Mu, P. (2019). Influence Of Locus Of Control On Organizational Citizenship Behavior Employees In Companies Drinking Water Area Pengaruh Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Gorontalo Manajement Research*, 2(2).
- Permana, R. Z., & Dewi, A. S. (2022). The Influence Of Work Ethic, Organizational Commitment And Work Discipline On Employee Performance On Pt. Kilang Lima Gunung Padang. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 2(1), 171–187. <https://doi.org/10.46306/Bbijbm.V2i1.49>
- Prayogi, M. A., & Putri, C. A. (2022). Effect Of Training And Work Ethic On Employee Performance. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 3(1), 15–25.
- Puspita, N., Natsir Nugroho, M., & Banun, A. (2020). *The Influence Of Organizational Culture And Work Engagement Over Employee Performance Mediated By Employee Loyalty*. 4(5).
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/Ekomabis.V2i02.211>
- Rasyid, M., & Wahyudi, D. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (Jimbe)*, 1(5), 87–94.
- Sari, D. P., Pratiwi, H., Karlinda, A. E., & Candra, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 278–283. <https://doi.org/10.35134/Ekobistek.V11i4.382>

- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V4i1.6775>
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(1), 15–28.
- Sinambela. (2021). *Sinambela Et Al. 2021*.
- Subagyo, S., Sawitri, D., & Nasir, M. J. A. (2020). Pengaruh Self Motivation Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Personil Bagian Tata Usaha Dan Urusan Dalam Poltekad Di Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(2), 16–27.
- Subariyanti, Herudini, Rizko, A., Asm, Y., Jakarta, U., & Ubsi Bogor, F. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifora, L., & Feisal Haznil, A. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batam Jaya Ektronik Pekanbaru*. 2(4), 263–270. <http://www.jkmm.akademimanajemen.or.id>
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupii.V12i2.16771>
- Tambunan, L. T. (2020). *Tambunan, 2020*.
- Yasnita, V., & Fitri, M. E. Y. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2), 263–282.

Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	34	47.2	47.2	47.2
	S1	24	33.3	33.3	80.6
	S2	13	18.1	18.1	98.6
	S3	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Gaji					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-4 Juta	32	44.4	44.4	44.4
	4-6 Juta	17	23.6	23.6	68.1
	6-8 Juta	1	1.4	1.4	69.4
	Lainnya	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden

Budaya Organisasi															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	9	12.5	12.5	15.3
	Setuju	34	47.2	47.2	62.5
	Sangat setuju	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	18	25.0	25.0	33.3
	Setuju	31	43.1	43.1	76.4
	Sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6
	Kurang setuju	13	18.1	18.1	23.6
	Setuju	26	36.1	36.1	59.7
	Sangat setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	10	13.9	13.9	15.3
	Kurang setuju	28	38.9	38.9	54.2
	Setuju	16	22.2	22.2	76.4
	Sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6
	Kurang setuju	21	29.2	29.2	34.7
	Setuju	17	23.6	23.6	58.3
	Sangat setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4

	Tidak setuju	6	8.3	8.3	9.7
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	31.9
	Setuju	28	38.9	38.9	70.8
	Sangat setuju	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Tidak setuju	4	5.6	5.6	8.3
	Kurang setuju	19	26.4	26.4	34.7
	Setuju	22	30.6	30.6	65.3
	Sangat setuju	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Tidak setuju	2	2.8	2.8	8.3
	Kurang setuju	11	15.3	15.3	23.6
	Setuju	26	36.1	36.1	59.7
	Sangat setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	5	6.9	6.9	8.3
	Kurang setuju	19	26.4	26.4	34.7
	Setuju	32	44.4	44.4	79.2
	Sangat setuju	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Tidak setuju	20	27.8	27.8	36.1
	Kurang setuju	21	29.2	29.2	65.3
	Setuju	9	12.5	12.5	77.8

	Sangat setuju	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Kurang setuju	17	23.6	23.6	27.8
	Setuju	25	34.7	34.7	62.5
	Sangat setuju	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Kurang setuju	30	41.7	41.7	51.4
	Setuju	21	29.2	29.2	80.6
	Sangat setuju	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Tidak setuju	14	19.4	19.4	22.2
	Kurang setuju	22	30.6	30.6	52.8
	Setuju	22	30.6	30.6	83.3
	Sangat setuju	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	15.3	15.3	15.3
	Tidak setuju	12	16.7	16.7	31.9
	Kurang setuju	26	36.1	36.1	68.1
	Setuju	10	13.9	13.9	81.9
	Sangat setuju	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Etika Kerja														
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14

N	Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Kurang setuju	11	15.3	15.3	19.4
	Setuju	16	22.2	22.2	41.7
	Sangat setuju	42	58.3	58.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Kurang setuju	19	26.4	26.4	30.6
	Setuju	24	33.3	33.3	63.9
	Sangat setuju	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Tidak setuju	9	12.5	12.5	16.7
	Kurang setuju	27	37.5	37.5	54.2
	Setuju	15	20.8	20.8	75.0
	Sangat setuju	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Tidak setuju	4	5.6	5.6	13.9
	Kurang setuju	17	23.6	23.6	37.5
	Setuju	29	40.3	40.3	77.8
	Sangat setuju	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X5				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	2	2.8	2.8	4.2
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	26.4
	Setuju	16	22.2	22.2	48.6
	Sangat setuju	37	51.4	51.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Kurang setuju	14	19.4	19.4	25.0
	Setuju	18	25.0	25.0	50.0
	Sangat setuju	36	50.0	50.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	6	8.3	8.3	9.7
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	31.9
	Setuju	24	33.3	33.3	65.3
	Sangat setuju	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Tidak setuju	5	6.9	6.9	9.7
	Kurang setuju	18	25.0	25.0	34.7
	Setuju	25	34.7	34.7	69.4
	Sangat setuju	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang setuju	21	29.2	29.2	36.1
	Setuju	22	30.6	30.6	66.7
	Sangat setuju	24	33.3	33.3	100.0

	Total	72	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	25.0
	Setuju	28	38.9	38.9	63.9
	Sangat setuju	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	9	12.5	12.5	15.3
	Setuju	27	37.5	37.5	52.8
	Sangat setuju	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6
	Kurang setuju	13	18.1	18.1	23.6
	Setuju	32	44.4	44.4	68.1
	Sangat setuju	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	15	20.8	20.8	23.6
	Setuju	20	27.8	27.8	51.4
	Sangat setuju	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	1	1.4	1.4	2.8

	Kurang setuju	16	22.2	22.2	25.0
	Setuju	24	33.3	33.3	58.3
	Sangat setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja							
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
N	Valid	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang setuju	9	12.5	12.5	13.9
	Setuju	17	23.6	23.6	37.5
	Sangat setuju	45	62.5	62.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	11	15.3	15.3	18.1
	Setuju	29	40.3	40.3	58.3
	Sangat setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang setuju	31	43.1	43.1	50.0
	Setuju	19	26.4	26.4	76.4
	Sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	5	6.9	6.9	8.3

	Kurang setuju	20	27.8	27.8	36.1
	Setuju	28	38.9	38.9	75.0
	Sangat setuju	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	5	6.9	6.9	8.3
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	30.6
	Setuju	18	25.0	25.0	55.6
	Sangat setuju	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Tidak setuju	6	8.3	8.3	13.9
	Kurang setuju	14	19.4	19.4	33.3
	Setuju	20	27.8	27.8	61.1
	Sangat setuju	28	38.9	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang setuju	20	27.8	27.8	29.2
	Setuju	14	19.4	19.4	48.6
	Sangat setuju	37	51.4	51.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	20	27.8	27.8	29.2
	Kurang setuju	20	27.8	27.8	56.9
	Setuju	11	15.3	15.3	72.2
	Sangat setuju	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak setuju	3	4.2	4.2	5.6
	Kurang setuju	18	25.0	25.0	30.6
	Setuju	25	34.7	34.7	65.3
	Sangat setuju	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang setuju	26	36.1	36.1	43.1
	Setuju	24	33.3	33.3	76.4
	Sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Tidak setuju	5	6.9	6.9	9.7
	Kurang setuju	16	22.2	22.2	31.9
	Setuju	20	27.8	27.8	59.7
	Sangat setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang setuju	26	36.1	36.1	38.9

	Setuju	25	34.7	34.7	73.6
	Sangat setuju	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Tidak setuju	2	2.8	2.8	5.6
	Kurang setuju	25	34.7	34.7	40.3
	Setuju	24	33.3	33.3	73.6
	Sangat setuju	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	26	36.1	36.1	44.4
	Setuju	26	36.1	36.1	80.6
	Sangat setuju	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

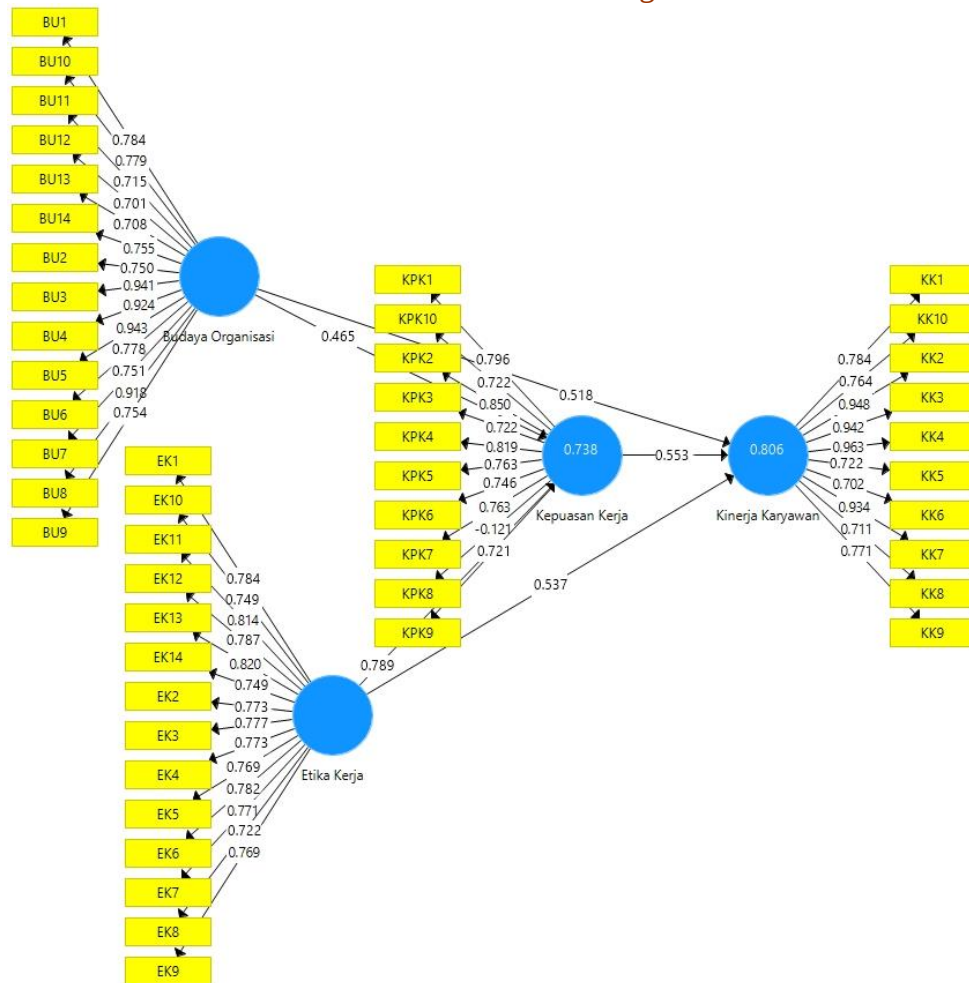
Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Tidak setuju	16	22.2	22.2	29.2
	Kurang setuju	22	30.6	30.6	59.7
	Setuju	13	18.1	18.1	77.8
	Sangat setuju	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Tidak setuju	15	20.8	20.8	30.6
	Kurang setuju	19	26.4	26.4	56.9
	Setuju	20	27.8	27.8	84.7
	Sangat setuju	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Budaya Organisasi	Etika Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
BU1	0,784			
BU10	0,779			
BU11	0,715			
BU12	0,701			
BU13	0,708			
BU14	0,755			
BU2	0,750			
BU3	0,941			
BU4	0,924			
BU5	0,943			
BU6	0,778			
BU7	0,751			
BU8	0,918			
BU9	0,754			
EK1		0,784		
EK10		0,749		
EK11		0,814		
EK12		0,787		
EK13		0,820		

EK14		0,749		
EK2		0,773		
EK3		0,777		
EK4		0,763		
EK5		0,769		
EK6		0,782		
EK7		0,771		
EK8		0,722		
EK9		0,769		
KK1				0,784
KK10				0,764
KK2				0,948
KK3				0,942
KK4				0,963
KK5				0,722
KK6				0,702
KK7				0,934
KK8				0,711
KK9				0,771
KPK1			0,749	
KPK10			0,722	
KPK2			0,850	
KPK3			0,722	
KPK4			0,819	
KPK5			0,763	
KPK6			0,746	
KPK7			0,763	
KPK8			0,721	
KPK9			0,823	

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,573
Etika Kerja	0,561
Kepuasan Kerja	0,524
Kinerja Karyawan	0,581

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,898
Etika Kerja	0,864
Kepuasan Kerja	0,814
Kinerja Karyawan	0,908

Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,918
Etika Kerja	0,889
Kepuasan Kerja	0,850
Kinerja Karyawan	0,928

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,738	0,727
Kinerja Karyawan	0,806	0,794

F Square

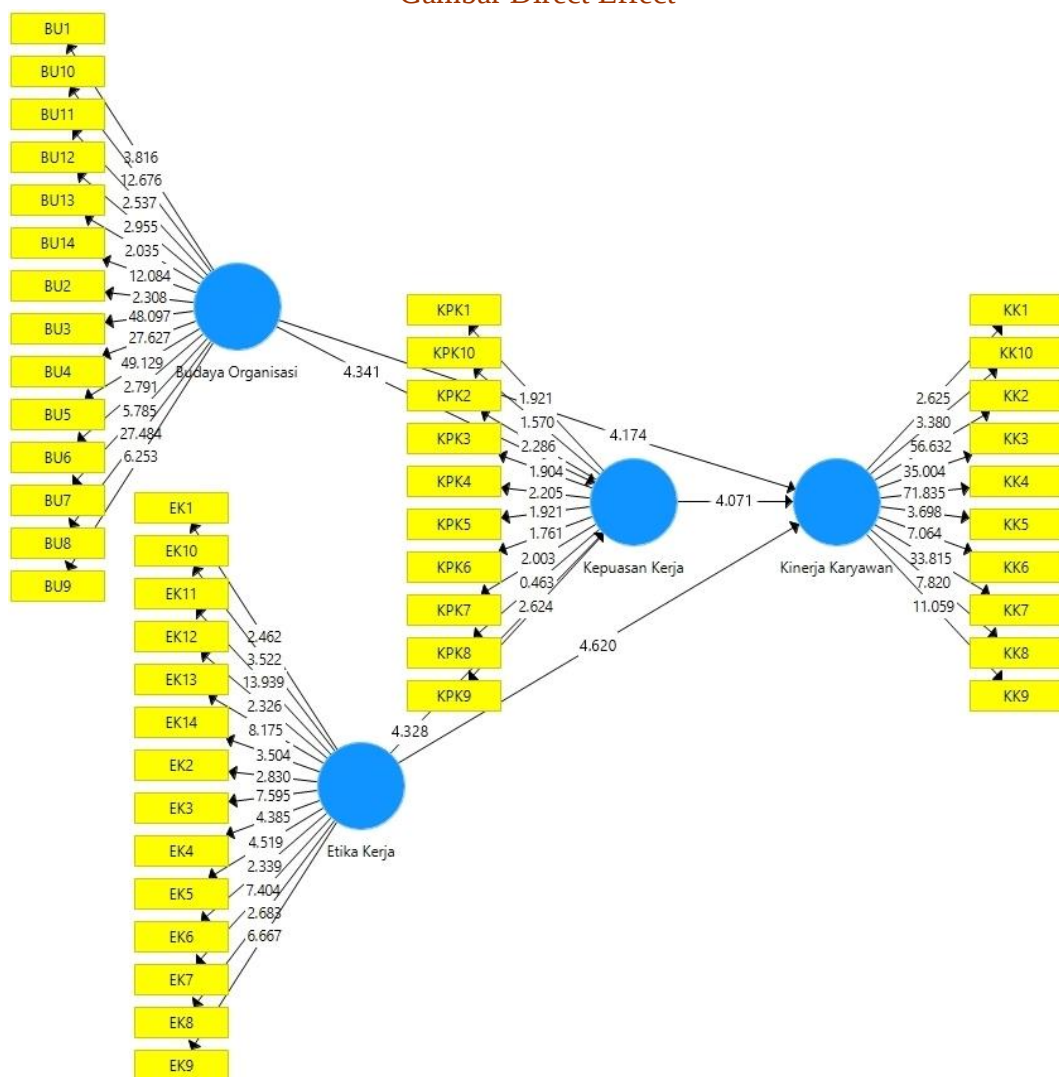
	Etika Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi		0,645	0,302
Etika Kerja		0,861	0,840
Kepuasan Kerja			0,051

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,465	0,501	0,107	4,341	0,000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,518	0,507	0,103	4,174	0,000
Etika Kerja -> Kepuasan Kerja	0,789	0,796	0,182	4,328	0,000
Etika Kerja -> Kinerja Karyawan	0,537	0,511	0,116	4,620	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,553	0,554	0,143	4,071	0,000

Gambar Direct Effect



Spesific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,367	0,403	0,139	2,647	0,008
Etika Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,424	0,402	0,119	3,564	0,000

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,465	0,501	0,107	4,341	0,000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,349	0,396	0,120	2,912	0,004
Etika Kerja -> Kepuasan Kerja	0,789	0,796	0,182	4,328	0,000
Etika Kerja -> Kinerja Karyawan	0,537	0,511	0,116	4,620	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,577	0,555	0,127	4,548	0,000

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Budaya Organisasi

NO	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	BO11	BO12	BO13	BO14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	2	3	5	3	5	3	4	5	4
5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	2	5	3	2	1
6	4	3	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5
7	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3
8	3	2	4	3	3	4	2	1	3	2	3	4	5	2
9	3	4	4	2	3	2	1	1	3	2	4	2	1	1
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3
12	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2
13	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3
14	4	4	5	2	5	5	4	5	4	2	5	3	4	3
15	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
17	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	2	1
18	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1	5	4	2	2
19	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
21	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
22	4	3	4	3	2	1	3	3	4	5	3	3	4	5
23	5	3	5	3	5	2	4	4	2	2	3	5	5	3
24	5	4	4	5	5	4	3	1	2	1	2	3	1	1
25	4	2	3	3	4	5	2	3	5	2	3	5	2	1
26	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5
27	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5

28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	3	3
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2
30	3	4	2	3	4	5	3	4	2	5	4	2	3	3
31	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4
32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3
33	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
34	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
36	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	4	5
37	5	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
38	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	5	3	4	3
39	5	3	4	2	2	3	4	4	5	3	5	5	3	2
40	5	2	3	3	1	2	3	5	2	3	5	2	4	1
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	2	1
42	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	3	4	2
43	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	3	4
44	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3
45	4	4	5	3	5	5	5	5	4	2	4	3	3	2
46	4	4	4	3	5	5	4	4	5	2	5	3	4	4
47	3	4	5	2	5	5	5	4	3	2	5	3	2	1
48	4	4	5	3	5	4	4	4	4	1	4	4	2	3
49	4	5	5	2	4	4	5	4	3	1	4	3	2	1
50	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
51	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	3	2
52	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	5	3	4	2
53	4	5	5	5	4	4	3	4	3	1	5	3	3	3
54	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	2	3
55	5	4	4	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4	1
56	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3
57	4	2	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	3	2
58	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3	3	3	2	2
59	5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3
60	5	3	2	1	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5
61	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5
62	3	4	3	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4
63	5	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5
64	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
65	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3
66	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5
67	4	3	5	4	5	5	3	3	4	3	5	2	2	2
68	4	3	2	2	3	2	3	2	3	5	5	3	5	3
69	4	4	5	3	5	5	4	4	4	2	5	3	3	3
70	5	4	5	3	4	5	5	5	5	2	4	3	2	1
71	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
72	4	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	3

Etika Kerja

NO	EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	EK11	EK12	EK13	EK14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5
4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3
5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4
6	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3
7	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5

8	3	3	4	5	3	2	1	2	3	1	5	4	4	3
9	5	3	1	1	1	4	2	1	3	3	2	3	4	3
10	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
11	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
12	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4
13	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
14	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
15	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
16	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
17	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4
18	4	4	1	1	4	4	5	3	5	5	3	2	5	5
19	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
20	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
21	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5
22	2	3	2	1	3	2	4	5	5	3	4	3	4	3
23	4	3	2	2	3	3	2	2	5	3	3	4	2	3
24	4	5	1	1	3	4	2	4	4	3	2	1	4	5
25	5	3	2	1	3	5	3	5	2	3	5	3	2	1
26	5	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3
27	3	2	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3
28	4	5	5	4	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4
29	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
30	2	4	5	3	2	3	5	2	3	5	5	4	3	4
31	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5
32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
33	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
34	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5
35	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
36	4	3	2	3	5	2	3	3	3	3	4	3	4	3
37	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4
38	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
39	3	3	2	3	2	4	5	5	2	3	5	3	5	3
40	3	2	3	2	4	3	5	2	4	5	3	2	3	2
41	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4
42	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
43	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
44	5	5	5	5	3	2	2	3	4	3	5	4	3	3
45	5	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5
46	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
47	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4
48	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4
49	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4
50	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
51	4	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5
52	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
53	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5
54	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
55	4	2	3	1	5	3	5	3	3	4	3	2	3	5
56	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5
57	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
58	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
59	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5
60	5	4	3	3	4	3	2	1	3	3	5	4	3	3
61	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5
62	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4

63	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4
64	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
65	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
66	5	5	3	3	5	3	3	5	2	3	5	3	5	3
67	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
68	3	4	3	4	3	4	5	5	2	1	5	5	3	4
69	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5
70	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4
71	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4
72	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3

Kepuasan Kerja

NO	KPK1	KPK2	KPK3	KPK4	KPK5	KPK6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	3	5	3
4	5	5	3	4	3	5
5	4	3	4	3	4	2
6	5	5	4	4	3	4
7	4	4	3	4	3	4
8	5	4	3	2	1	1
9	3	4	3	4	3	2
10	5	5	4	4	4	4
11	5	5	5	3	3	3
12	5	4	3	2	2	2
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	4	3	3	4	4
16	5	5	4	4	5	5
17	4	5	5	4	5	4
18	2	4	4	4	2	1
19	5	4	4	4	4	3
20	4	4	3	3	3	3
21	5	4	4	4	3	3
22	3	3	4	5	3	1
23	5	4	5	3	2	4
24	4	5	3	5	3	2
25	5	4	3	2	3	1
26	5	3	4	2	3	3
27	5	5	3	3	5	5
28	4	4	3	5	5	5
29	5	5	3	4	4	4
30	3	4	2	3	2	4
31	5	5	5	3	3	2
32	4	4	5	5	4	3
33	5	4	4	4	4	4
34	4	3	3	3	4	5
35	4	4	4	4	4	4
36	3	3	4	3	5	3
37	3	3	4	5	3	4
38	5	5	5	5	4	4
39	5	4	3	2	3	3
40	5	4	3	5	3	2
41	5	5	5	5	4	4
42	3	3	3	4	4	3

43	5	4	4	5	4	4
44	5	5	4	4	5	5
45	5	5	4	4	5	5
46	4	4	5	4	3	2
47	4	3	3	2	4	1
48	5	5	5	5	5	5
49	4	3	3	2	3	2
50	5	5	4	5	5	4
51	5	4	4	4	5	5
52	5	5	4	5	3	5
53	4	5	5	5	4	4
54	5	5	4	5	3	5
55	5	3	4	5	4	5
56	5	5	4	4	5	5
57	3	4	4	4	4	5
58	5	5	4	3	5	5
59	3	4	5	3	5	3
60	5	5	3	4	3	4
61	5	5	4	5	3	3
62	3	3	4	3	4	3
63	5	5	4	3	4	5
64	4	4	3	4	2	3
65	3	4	4	4	5	5
66	5	3	4	5	3	5
67	5	5	5	5	5	5
68	5	3	5	3	3	5
69	4	4	5	5	5	5
70	5	4	5	4	5	5
71	4	4	5	5	4	4
72	5	3	5	3	4	4

Kinerja Karyawan

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3
4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5
5	4	2	5	3	4	3	3	3	3	2
6	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5
7	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4
8	3	4	2	3	5	5	3	2	3	2
9	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1
10	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
11	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3
12	5	3	3	2	4	4	4	4	3	3
13	5	3	5	4	4	4	4	4	3	2
14	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2
15	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
17	5	2	4	3	5	3	3	2	1	4
18	5	5	4	5	4	5	3	4	1	3
19	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
22	5	5	3	2	5	5	3	2	3	2

23	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4
24	4	2	5	4	5	4	5	4	2	4
25	5	3	2	3	1	3	2	3	1	2
26	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1
27	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4
28	5	2	5	5	4	3	5	3	2	3
29	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3
30	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
32	4	2	4	4	5	4	4	5	3	3
33	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
34	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3
35	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
36	5	3	3	4	2	3	4	2	3	3
37	3	3	4	5	3	4	3	2	1	2
38	3	4	5	5	4	3	4	4	3	2
39	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3
40	3	2	5	4	2	3	1	3	2	4
41	3	2	4	3	5	4	4	3	5	2
42	4	2	5	4	4	3	5	4	5	5
43	4	2	3	3	4	3	3	4	2	1
44	5	5	3	3	2	2	2	3	3	4
45	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2
46	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4
47	4	3	4	3	4	4	5	5	2	2
48	5	5	4	3	5	5	5	5	2	3
49	5	3	5	4	5	4	5	4	3	2
50	4	2	4	3	5	4	5	4	2	1
51	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4
52	5	2	4	4	5	5	4	5	2	1
53	5	5	3	2	5	5	3	3	5	2
54	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3
55	5	3	4	2	1	3	4	3	5	4
56	5	5	4	3	5	5	4	4	2	4
57	5	2	5	3	5	4	3	4	4	3
58	3	2	5	4	5	4	4	3	5	5
59	3	4	3	5	3	5	3	5	3	3
60	3	4	5	3	4	3	5	3	3	5
61	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5
62	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3
63	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3
64	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
65	4	3	5	3	5	3	4	3	2	5
66	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3
67	3	2	4	3	5	5	4	3	2	2
68	3	2	3	3	2	3	3	4	5	5
69	5	5	5	4	3	4	3	3	2	1
70	5	5	4	5	5	3	4	3	2	1
71	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4
72	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4