

PENGARUH PENYEDERHANAAN BIROKRASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DIREKTORAT JENDERAL TANAMAN PANGAN

Ai Yeti Mulyati¹, Irma Setyawati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional Jakarta^{1,2}

E-mail*: iponkyetti81@gmail.com

Abstract

This study aims to evaluate the impact of bureaucratic simplification, career development, and organizational culture on employee performance through satisfaction at the Directorate General of Food Crops. With a sample of 125 employees, quantitative methods were used with the Smart PLS 3 analysis approach. The results show that bureaucratic simplification and career development have a positive and significant effect on job satisfaction. However, the impact of organizational culture on job satisfaction is not significant. In addition, bureaucratic simplification, career development, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, organizational culture has a negative and insignificant impact on employee performance. The study also identified that bureaucratic simplification and career development affect employee performance through job satisfaction as an intermediary. These findings provide strategic insights for the Directorate General of Food Crops to improve employee effectiveness and well-being through more positive bureaucratic, career, and organizational culture change initiatives.

Keywords: *Bureaucratic Simplification, Career Development, Organizational Culture, Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak penyederhanaan birokrasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. Dengan sampel 125 pegawai, metode kuantitatif digunakan dengan pendekatan analisis Smart PLS 3. Hasil menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Selain itu, penyederhanaan birokrasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, budaya organisasi memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa penyederhanaan birokrasi dan pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai perantara. Temuan ini memberikan wawasan strategis bagi Direktorat Jenderal Tanaman Pangan untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan pegawai melalui inisiatif perubahan birokrasi, karir, dan budaya organisasi yang lebih positif.

Kata Kunci : Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kepuasan , Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten menjadi salah satu aset utama dalam menghadapi dinamika global yang semakin kompleks. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya menjadi tuntutan bagi suatu negara saja, tetapi juga menjadi suatu kebutuhan mendesak bagi dunia internasional secara keseluruhan (Dessler., 2015). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia di tingkat nasional bukan hanya merupakan langkah strategis, melainkan suatu keharusan untuk menjaga keberlanjutan pembangunan (Sutrisno., 2020). Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja SDM. Penilaian kinerja SDM adalah proses pengukuran, penilaian, dan evaluasi terhadap kinerja SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja SDM bertujuan untuk mengetahui sejauh mana SDM telah mencapai sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja SDM juga bertujuan untuk memberikan umpan balik, penghargaan, pengembangan, dan perbaikan bagi SDM. Penilaian kinerja SDM dapat dilakukan dengan berbagai metode, teknik, dan alat yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Direktorat Jenderal Tanaman Pangan merupakan unit kerja eselon I yang strategis dikarenakan unit kerja yang menangani komoditas penting bagi kehidupan masyarakat Indonesia. Untuk mendukung kinerja Direktorat Jenderal Tanaman diperlukan pegawai atau ASN yang handal, profesional, lincah dan kompeten dibidangnya serta pegawai yang dapat mengikuti perkembangan jaman saat ini dan dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi apapun. Kontribusi pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi sangat besar, maka kinerja pegawai harus dapat menjabarkan pencapaian kinerja organisasi. Dengan sistem penilaian kinerja seperti mengharuskan target kinerja pegawai harus selaras dengan target kinerja organisasi baru dilakukan dengan serius dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah no. 30 tahun 2019. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator yang menunjukkan seberapa baik pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif bagi pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja pegawai juga akan mempengaruhi reputasi, citra, dan kredibilitas organisasi di mata publik. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala dan objektif (Bintoro dan Daryanto, 2017). Seperti dalam gambaran berikut ini adalah pola distribusi penilaian kinerja pegawai Ditjen Tanaman Pangan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1
Pola Distribusi Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan
Periode 3 Tahun Terakhir

No.	Indikator Kinerja	Presentase Bobot	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Orientasi Pelayanan	100%	82,76	83,83	79,04
2.	Integritas	100%	81,95	87,68	77,89
3.	Komitmen	100%	83,01	85,14	80,45
4.	Disiplin	100%	81,95	84,90	84,14
5.	Kerjasama	100%	82,01	86,23	84,43
6.	Kepemimpinan	100%	14,79	52,89	26,86
Rata-rata		100%	71,08	80,11	72,14

Sumber : Data Rekapitulasi Direktorat Jenderal Tanaman Pangan (2023)

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1, terlihat bahwa kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi dalam berbagai dimensi dan hal ini bisa dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut

Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: Faktor individu, Faktor psikologis dan Faktor organisasi.

Faktor organisasi yang mempengaruhi adalah saat ini yang cukup dirasakan adalah dengan adanya penyederhanaan birokrasi yang sudah dimulai pada awal tahun 2021 cukup berdampak terhadap kinerja pegawai dan juga faktor pengembangan karir pegawai dan budaya organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap naik turunnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada dimensi disiplin dan orientasi pelayanan, yang menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi di direktorat tersebut belum berjalan secara optimal. Meskipun upaya penyederhanaan birokrasi seharusnya meningkatkan disiplin dan orientasi pelayanan, namun data menunjukkan bahwa implementasinya belum memberikan dampak yang signifikan. Selanjutnya, dalam dimensi komitmen dan kerjasama, terjadi penurunan dari tahun 2020 hingga 2022. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan masih perlu ditingkatkan. Meskipun pengembangan karir seharusnya memperkuat komitmen dan kerjasama pegawai, namun hasil yang diperoleh dari tabel menunjukkan bahwa hal tersebut belum tercapai secara efektif. Selain itu, fluktuasi juga terjadi dalam dimensi integritas, komitmen, dan kerjasama dari tahun 2020 hingga 2022. Ini menandakan bahwa budaya organisasi di Direktorat tersebut masih belum terbangun dengan baik. Meskipun budaya organisasi seharusnya memperkuat integritas, komitmen, dan kerjasama, namun masih ada faktor-faktor yang menghambat pencapaian ini, seperti kurangnya pemahaman nilai organisasi, kurangnya contoh dari pimpinan, serta kurangnya pengawasan dan penghargaan.

Selain fenomena tersebut, terdapat *research gap* terkait Penyederhanaan Birokrasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih et.al. (2021) bahwa Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Penyederhanaan Birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dwi Apriyanti (2023) Penyederhanaan birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya sosialisasi tentang kebijakan penyederhanaan birokrasi, kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk mendukung perubahan, dan resistensi dari pegawai terhadap perubahan. Tri Wahyuni (2021) Penyederhanaan birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian mengenai pengaruh antara Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Nasar (2020) menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Pengembangan karir memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Nugraha dan Nadeak (2022) menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Parashakti et al. (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, dan Anggelina (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Baruna, et.al (2023) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Junaidi, Abshor Marantika (2022) Junaidi (2022) menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oktavia, dan Fernos (2023) menyatakan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Nugraha dan Nadeak (2022) bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan baik secara langsung terhadap kinerja. Sugiono & Lumban Tobing, 2021 menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Azhari et..al (2021) menyampaikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dipertimbangkan sebagai faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel-variabel penyederhanaan birokrasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Penyederhanaan birokrasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan kemudahan, kenyamanan, dan kepastian dalam proses kerja, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk berkreasi, berinovasi, dan berinisiatif. Pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan pengakuan, penghargaan, dan pengembangan bagi pegawai, serta memberikan harapan, aspirasi, dan tujuan bagi pegawai. Budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan rasa bangga, hormat, dan percaya diri bagi pegawai, serta memberikan nilai, norma, dan etika bagi pegawai.

Dalam justifikasi pemilihan variabel-variabel tersebut, terdapat kontribusi signifikan dari penyederhanaan birokrasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menjadi pengisi gap pengetahuan tetapi juga membuka wawasan baru terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan praktis bagi pihak yang terlibat dalam pengambilan kebijakan di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan dan lembaga sejenis.

Tujuan pertama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penyederhaan birokrasi, pengembangan karir, budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai. tujuan kedua adalah mengetahui pengaruh penyederhaan birokrasi, pengembangan karir, budaya organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja serta tujuan ketiga adalah mengetahui hubungan dan pengaruh penyederhaan birokrasi, pengembangan karir, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi menutupi gap research dari penelitian sebelumnya.

2. METODE PENELITIAN

Basically Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017:56), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan pada saat penelitian sebanyak 557 orang.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Rumus Hair et., (2014) yang digunakan untuk menentukan besarnya jumlah sampel adalah jumlah indikator + variabel laten x 5 (minimum) hingga x 10 (maksimum). Penelitian ini menggunakan pendekatan minimum maka jumlah sampel adalah 25 indikator x 5 = 125 orang responden.

Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penyederhanaan Birokras (PB), Pengembangan karir (PK), Budaya Organisasi (BO), Kepuasan Kerja (KK) dan Kinerja

Pegawai (KP). Adapun skala yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel-variabel independen, dependen dan mediasi dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan skala 1-5 ke dalam bentuk checklist (√) terhadap pernyataan maupun pertanyaan yang mewakili pendapat dari responden dengan skala Sangat Tidak Setuju : 1; Tidak Setuju : 2; Ragu-ragu : 3; Setuju : 4; Sangat Setuju : 5

Metode Analisis data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan.

Metode Analisis

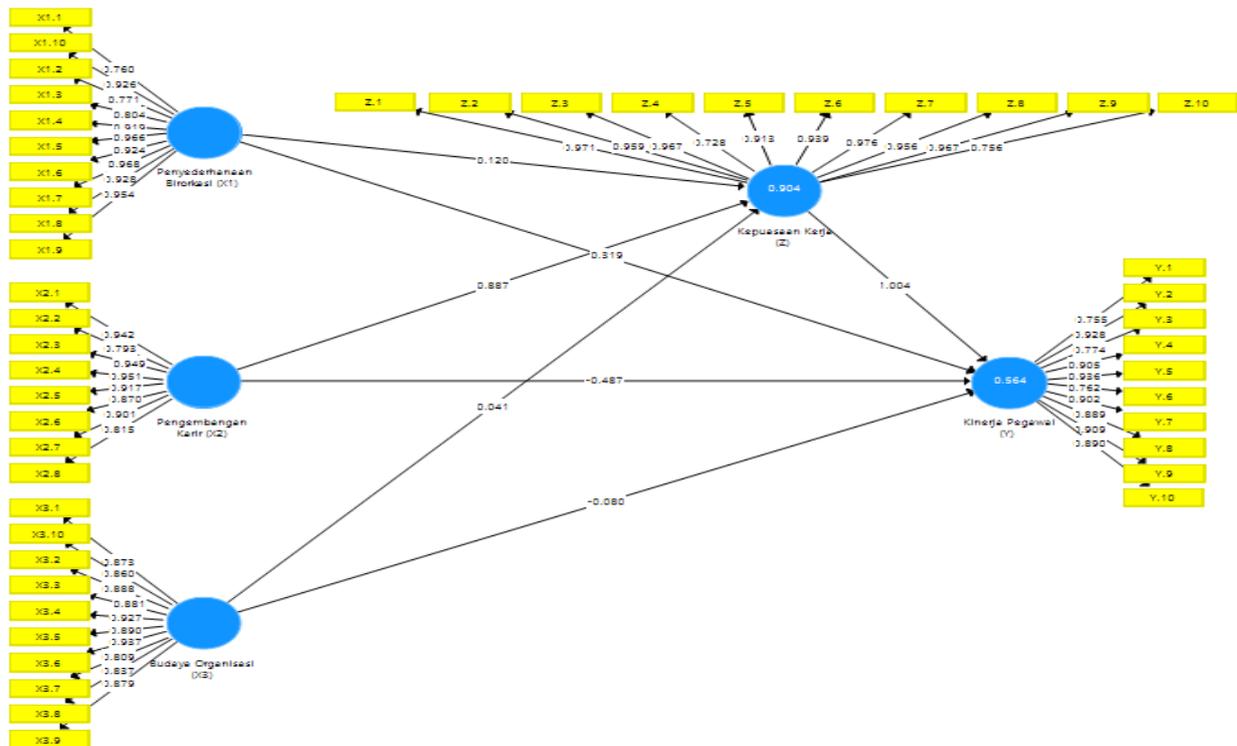
Analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan program smartpls. Statistik uji yang digunakan Uji Validitas Instrumen, Uji Reliabilitas Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien determinasi.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Evaluasi dan Analisis Data Penelitian

Uji validitas terdiri atas validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). *Discriminant validity* dapat dilihat pada loading factor seperti pada gambar 1 berikut ini

Gambar 1
Loading Faktor Atau Boots Strafing



Sumber : Output SmartPLS 3, Diolah (2023)

Berdasarkan gambar 3. diagram jalur diatas menunjukkan hasil perhitungan *loading factor*

dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai *loading factor* sudah diatas 0.6, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang dipersyaratkan berdasarkan *rule of thumb* yang digunakan sesuai dengan yang sudah diuji cobakan sebelumnya.

Uji Validitas

1) Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* diatas 0.6. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2
Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Validitas
Penyederhanaan Birokrasi (PB)	X1.1	0,760	Valid
	X1.2	0,771	Valid
	X1.3	0,804	Valid
	X1.4	0,919	Valid
	X1.5	0,966	Valid
	X1.6	0,924	Valid
	X1.7	0,968	Valid
	X1.8	0,928	Valid
	X1.9	0,954	Valid
	X1.10	0,926	Valid
Pengembangan Karir (PK)	X2.1	0,942	Valid
	X2.2	0,793	Valid
	X2.3	0,949	Valid
	X2.4	0,951	Valid
	X2.5	0,917	Valid
	X2.6	0,870	Valid
	X2.7	0,901	Valid
	X2.8	0,815	Valid
Budaya Organisasi (BO)	X3.1	0,873	Valid
	X3.2	0,888	Valid
	X3.3	0,881	Valid
	X3.4	0,927	Valid
	X3.5	0,890	Valid
	X3.6	0,937	Valid
	X3.7	0,809	Valid
	X3.8	0,837	Valid
	X3.9	0,879	Valid
	X3.10	0,860	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	Z.1	0,971	Valid
	Z.2	0,959	Valid
	Z.3	0,967	Valid
	Z.4	0,728	Valid
	Z.5	0,913	Valid
	Z.6	0,939	Valid
	Z.7	0,976	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Validitas
	Z.8	0,956	Valid
	Z.9	0,967	Valid
	Z.10	0,756	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	Y.1	0,755	Valid
	Y.2	0,928	Valid
	Y.3	0,774	Valid
	Y.4	0,905	Valid
	Y.5	0,936	Valid
	Y.6	0,762	Valid
	Y.7	0,902	Valid
	Y.8	0,889	Valid
	Y.9	0,909	Valid
	Y.10	0,890	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui *loading factor*, juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu instrumen dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Penyederhanaan Birokrasi (PB)	0,802	Valid
Pengembangan Karir (PK)	0,799	Valid
Budaya Organisasi (BO)	0,772	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	0,842	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	0,753	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3, Diolah (2023)

2) Uji Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel 4

Tabel 4

Hasil Perhitungan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Penyederhanaan Birokrasi (PB)	0,972	0,976	Sangat Reliable
Pengembangan Karir (PK)	0,964	0,969	Sangat Reliable
Budaya Organisasi (BO)	0,970	0,971	Sangat Reliable
Kepuasan Kerja (KK)	0,978	0,981	Sangat Reliable

Kinerja Pegawai (KP)	0,963	0,968	Sangat Reliable
----------------------	-------	-------	-----------------

Sumber : Output SmartPLS 3, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja dinyatakan sangat reliabel. Selanjutnya nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach Alpha* semua indikator yang mengukur variabel Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja dinyatakan sangat reliabel.

3) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Persamaan Regresi Model

Persamaan Regresi Model Jalur Nya Adalah Sebagai Berikut:

$$KP = 0,439PB + 0,403PK + - 0,039BO$$

$$KP = 0,120PB + 0,887PK + 0,041BO + 1,004KK$$

Goodness of fit Model

Goodness of fit Model dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (*R-Square*) dan *Q-Square predictive relevance* (Q^2). Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam tabel 5 berikut.

Tabel 5
Ringkasan Hasil *Goodness of fit Model*

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,564
Kepuasan Kerja (Z)	0,904
$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2) (1 - R2^2)] \rightarrow$ $Q^2 = 1 - [(1 - 0.436) (1 - 0.096)] = 0.958$	

Sumber : Output SmartPLS 3, Diolah (2023)

R-square Kinerja Pegawai bernilai 0.564 atau 56,4% dan *R-square* Kepuasan Kerja bernilai 0.904 atau 90.4%. Hal ini dapat dikatakan bahwa kontribusi Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,4%, dan lain kontribusi Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 90.4% sedangkan sisanya merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. *Q-Square predictive relevance* (Q^2) bernilai 0.958 atau 95.8%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kontribusi Penyederhanaan Birokrasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja secara keseluruhan sebesar 95.8%, sedangkan sisanya sebesar 4.2% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Evaluasi model struktural sebagai pengujian hipotesis tentang pengaruh antara variabel penelitian yang harus memenuhi kriteria yang ditentukan selain memenuhi syarat lainnya ditunjukkan melalui pengujian hipotesis.

Tabel 6
Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Penyederhanaan Birokrasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,120	3,466	0,001	Signifikan
Pengembangan Karir (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,887	35,716	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X3) → Kepuasan Kerja (Z)	0,041	1,082	0,280	Tidak Signifikan
Penyederhanaan Birokrasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,439	6,033	0,000	Signifikan
Pengembangan Karir (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,403	4,452	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	-0,039	0,460	0,645	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	1,004	3,345	0,001	Signifikan
Penyederhanaan Birokrasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,121	2,029	0,043	Signifikan
Pengembangan Karir (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,891	3,300	0,001	Signifikan
Budaya Organisasi (X3) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,041	1,129	0,259	Tidak Signifikan

Sumber : Output SmartPLS 3, Diolah (2023)

1) Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh penyederhanaan birokrasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.120, nilai t-statistik 3.466, nilai *p values* sebesar 0.001 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* ($\alpha = 4.2\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan penyederhanaan birokrasi terhadap kepuasan kerja, sehingga H_1 diterima.

Ini artinya, upaya penyederhanaan birokrasi yang dilakukan dalam organisasi telah memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks ini, peningkatan kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan beberapa faktor, seperti peningkatan efisiensi proses kerja, peningkatan keterbukaan komunikasi, atau perubahan positif dalam peran dan tanggung jawab pegawai

2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,887, nilai t-statistik 35,716, nilai *p values* sebesar 0.000 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* ($\alpha = 4.2\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, sehingga H_2 diterima.

Ini artinya upaya pengembangan karir yang saat ini bagi pegawai telah memberikan

kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil positif dan signifikan tersebut dapat menjadi dasar untuk mengoptimalkan manfaat dari pengembangan karir sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi tersebut

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.041, nilai t-statistik 1,082, nilai *p values* sebesar 0.280 (ditolak). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* > *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga H3 ditolak.

Ini artinya, budaya organisasi di dalam Direktorat Jenderal Tanaman Pangan yang baik atau tidak maka tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bisa dikarenakan beberapa faktor seperti mungkin ada ketidakjelasan dalam pemahaman dan kesadaran tentang nilai, norma, dan etika organisasi.

4) Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.439, nilai t-statistik 6,033, nilai *p values* sebesar 0.000 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan penyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai, sehingga H₄ diterima.

Dengan demikian bahwa langkah-langkah konkret dalam penyederhanaan birokrasi telah berhasil mengatasi beberapa kendala yang mungkin menghambat kinerja pegawai dan pada akhirnya penyederhanaan birokrasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.403, nilai t-statistik 4,452, nilai *p values* sebesar 0.000 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, sehingga H₅ diterima.

Hal ini dapat dikatakan bahwa upaya dalam mengembangkan karir pegawai di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan memiliki dampak yang nyata pada kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil positif dan signifikan tersebut dapat menjadi dasar untuk mengoptimalkan manfaat dari pengembangan karir sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.

6) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar -0,039, nilai t-statistik 0,460, nilai *p values* sebesar 0.645 (ditolak). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai *p value* > *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat tidak berpengaruh dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga H₆ ditolak.

Hal ini dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi itu baik atau tidak maka tidak memberikan dampak terhadap kinerja pegawai dan hal ini dapat disebabkan faktor kurangnya pemahaman dan kesadaran pegawai tentang nilai, norma, dan etika organisasi.

7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar 1,004, nilai t-statistik 3,345, nilai *p values* sebesar 0.001 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga H₇ diterima.

Ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti penyederhanaan birokrasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi, perlu diperhatikan secara holistik.

8) Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.121, nilai t-statistik 2,029, nilai *p values* sebesar 0.043 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan penyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja, sehingga H_8 diterima.

Ini dapat diartikan bahwa Ini artinya, ketika upaya penyederhanaan birokrasi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan transparan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian berperan sebagai mediator yang menghubungkan penyederhanaan birokrasi dengan peningkatan kinerja pegawai.

9) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.891, nilai t-statistik 3,300, nilai *p values* sebesar 0.001 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja, sehingga H_9 diterima.

Ini artinya, pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai perantara dalam hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai.

10) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.041, nilai t-statistik 1,129, nilai *p values* sebesar 0.259 (ditolak). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* > *level of significance* (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja, sehingga H_{10} ditolak.

Ini artinya, budaya organisasi dianggap penting, hasil yang tidak signifikan menunjukkan bahwa mungkin ada faktor lain yang lebih dominan atau mendominasi hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penyederhanaan birokrasi terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.

- c. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- f. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- g. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- h. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penyederhanaan birokrasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- i. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.
- j. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193.
- Baruna, I G. N. A., Kawiana, I. M. G., & Atrama, N. P. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 25(1), 1–12.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Chandrika, C., dan Setyawati, I. (2023). The Influence of Ethical Leadership, Creative Work Climate, and Self-Efficacy on Employee Performance with Knowledge Sharing as an Intervening Variable. *International Journal of Social Service and Research*, 03(10).
- Darmawan, A., Anggelina, Y., S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1).
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dwi Apriyanti, dkk. (2023). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1).
- Edy Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gibson, J.L., Jhon, M., Ivancevich, & Donnelly, J. (2015). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta : Erlangga.
- Hair et. al, . (2013). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. New Jersey: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi

Aksara.

- Junaidi, A. M. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*, 4(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu)*. Bandung: Alfabeta.
- Mas'ud, F. (2017). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyadi, A. (2012). *Analisis Pengaruh Prilaku Birokrasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Jawa Barat*. Unpas, Bandung.
- Nasar, A. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(2).
- Ngadisah. (2015). *Birokrasi Indonesia*. Banten: Universitas Terbuka.
- Nugraha, R., & Nadeak, B. (2022). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance: A Study on XYZ Company. *International Journal of Management, Accounting, and Economics*, 9(2), 140–152.
- Oktavia, & Fernos, D. (2023). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: A Study in XYZ Corporation. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 27(1).
- Parashakti, R. D., Juniarti, S., & Khotimah, N. (2019). The Effect of Workload, Work Environment, Career Development on Employee Job Satisfaction on PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk. Dinasti. *International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 44–54.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, (2021).
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*.
- Roring, F. (2017). Pengaruh kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bnk Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 4(3).
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sondang, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tri Wahyuni, D. (2021). Analisis Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten X. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 3(2).

Wahyuningsih, I., Pratama, A., Rajak, R., Sabuhari, A. (2021). The Impact of Bureaucracy Simplification on Job Satisfaction: A Case Study in Indonesian Public Sector. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(3).

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.