

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMK N 1 SIJUNJUNG

Usni Lase Afrillia¹, Yulasmi², Selvi Yona Sari³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

correspond_author@email:
laseusni2@gmail.com, yulasmi@upiyptk.ac.id, selviyonasari@upiyptk.ac.id

Abstract

This research aims to determine and attempt to analyze the influence of competency, motivation, and organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at SMK N 1 Sijunjung. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are teachers at SMK N 1 Sijunjung. The research results found that there was a negative and insignificant influence between competence and job satisfaction at SMK N 1 Sijunjung. There is a positive and significant influence between motivation and job satisfaction. There is a negative and insignificant influence between organizational culture and job satisfaction. There is a positive and significant influence between competency and employee performance. There is a positive and significant influence between motivation and employee performance. There is a positive and insignificant influence between organizational culture and employee performance. There is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance. There is a negative and insignificant influence between competency and employee performance through job satisfaction. There is a positive and significant influence between motivation and employee performance through job satisfaction. There is a positive and insignificant influence between organizational culture and employee performance through job satisfaction.

Keywords: Competence, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance, and Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada SMK N 1 Sijunjung. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Guru SMK N 1 Sijunjung. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan kerja

JUBIKO is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk

meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. (Dwi Andriani et al., n.d.) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun sebuah instansi, hal ini terjadi karena sumber daya manusia adalah barometer atau tolak ukur yang menentukan

perkembangan sebuah lembaga atau perusahaan dan merupakan modal serta kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Manajemen SDM menurut (Mulang, Hastuti et al., 2021) Notoatmodjo dalam buku R. Sabrina yakni sebuah teknik yang digunakan terhadap upaya untuk menentukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan sumber daya manusia, karyawan, maupun tenaga kerja lainnya agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Manajemen SDM yakni sebuah bentuk penggunaan untuk mengembangkan penilaian, pemberian belas jasa serta pengelolaan pekerja pada sebuah perusahaan, manajemen ini dapat melibatkan seluruh keputusan hingga praktik manajemen yang memiliki peran untuk mempengaruhi sumber daya manusia pada pekerja disebuah perusahaan (Mulang, Hastuti et al., 2021).

Menurut (Rares et al., 2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. (Mubarok, 2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktek kebijakan yang dilakukan seorang manajer dalam menggerakkan sumber daya manusia melalui proses penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengimbalan.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di SMK N 1 Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di SMK N 1 Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di SMK N 1 Sijunjung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di SMK N 1 Sijunjung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMK N 1 Sijunjung.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMK N 1 Sijunjung.

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMK N 1 Sijunjung.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK N 1 Sijunjung.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK N 1 Sijunjung.
10. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK N 1 Sijunjung.

II. Landasan Teori

(Hayati et al., 2019) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Ratnasari 2019) manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. MSDM merupakan pendekatan strategis yang mengakui pentingnya komponen manusia sebagai asset berharga dalam semua organisasi (yuliani tutik, 2024). Menurut (Manik & Nafsiah, 2023) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Menurut (A. Damayanti et al., 2023) kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu yang berhubungan dengan pengetahuan maupun kemampuan intelektual, soft skil, ataupun hard skill yang berpengaruh pada kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Rilistina, 2021) kompetensi yaitu kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi karyawan, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan pofesionalisme.

Motivasi adalah dorongan manusia untuk melakukan pekerjaannya, dan merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja atau prestasi kerja seseorang. Semakin besar motivasi untuk bekerja semakin tinggi prestasi kerjanya. Menurut (Firdaus et al., 2022) motivasi adalah seperangkat faktor yang

dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut (Ariwibowo & Pintor Siolemba Patiro et al., 2022) motivasi merupakan salah satu proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan yang telah direncanakan atau goal-directed behavior.

Pengertian Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut yang membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, Budaya Organisasi adalah suatu acuan yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan bagi karyawan serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Panjaitan, 2022). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dimiliki perusahaan untuk para karyawan (Qorfianalda, 2021).

Menurut (Hidayati, 2023) mengemukakan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja menurut (S. Hidayat et al., 2024) adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Patiro et al., 2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

III. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. (Rahmasuci et al., 2023) penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti instrument penelitian, analisis data kuantitatif atau statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Budaya et al., 2023) populasi merupakan generalisasi yang mencakup hal-hal atau orang-orang dengan keunggulan dan beberapa karakteristik yang peneliti pilih untuk diamati dan dari mana mereka dapat membuat kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan yang akan

dijadikan wilayah generalisasi SMK N 1 Sijunjung dengan jumlah seluruh karyawan 77 orang.

Menurut (Budaya et al., 2023) sampel merupakan komponen hasil dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel nonprobability sampling, dengan Teknik pengambilan sensus/samplingtotal adalah Teknik pengambalian sampel yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sama. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS dan Honorer pada generalisasi SMK N 1 Sijunjung yaitu sebanyak 77 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan dua sumber data:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh langsung dari responden yang ada pada SMK N 1 Sijunjung berdasarkan daftar pertanyaan (kuisisioner) serta wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, sifat dari data sekunder ini adalah sebagai pendukung data primer. Data ini berupa data karyawan pada SMK N 1 Sijunjung.

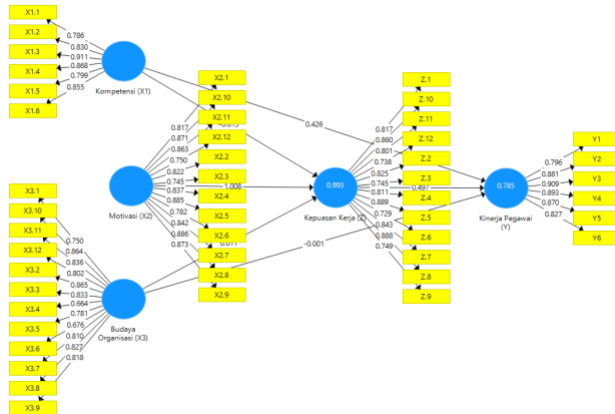
Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner atau Angket
2. Observasi
3. Penelitian lapangan

IV. Hasil dan Pembahasan

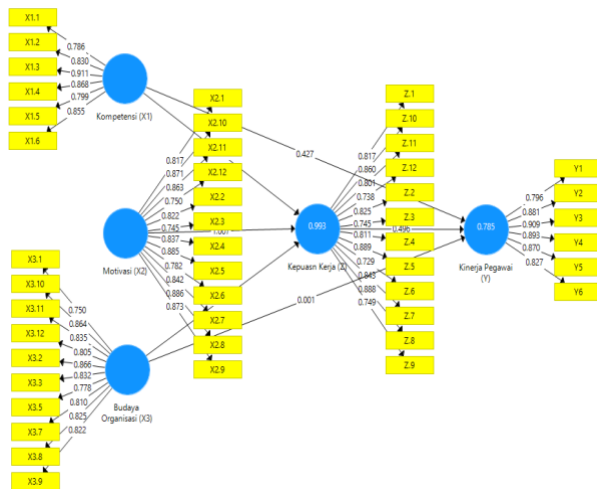
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Outer Loadings Sebelum Eliminasi



Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* diatas 0,7. Pada gambar diatas Indikator yang tereliminasi yaitu X3.4 dan X3.6.

Gambar 4. 2
Outer Loadings Setelah Eliminasi



Dalam penelitian mengembangkan korelasi dalam penelitian Batasan nilai-nilai *convergent validity* > 0,7 sehingga dinyatakan valid.

Penilaian Average Variance Extracted

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya diatas 0,5. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.15:

Tabel 4.15
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompetensi (X1)	0.710
Motivasi (X2)	0.693
Budaya Organisasi (X3)	0.671
Kinerja Pegawai (Y)	0.746
Kepuasan Kerja (Z)	0.656

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *nilai composite reliability* dan *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.16:

Tabel 4. 1
Nilai Reliabilitas

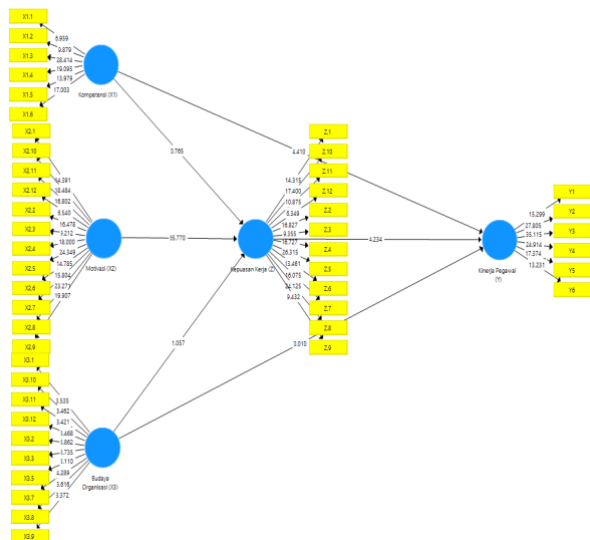
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.918	0.936	Reliabel
Motivasi (X2)	0.959	0.964	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.948	0.953	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.931	0.933	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.952	0.954	Reliabel

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan output *SmartPLS* pada tabel 4.15 diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau mode structural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4. 3
Struktur /Inner Model

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil persamaan 1, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- $\text{Kepuasan Kerja} = 0,765(X1) + 35,770(X2) + 1,057(X3)$

Persamaan 11, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

- $\text{Kinerja Pegawai} = 4,410(X1) + 4,234(X2) + 0,010(X3)$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai r-square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten

endogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Berikut estimasi r-square pada tabel 4.17:

Tabel 4. 2
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.993	0.993
Kinerja Pegawai (Y)	0.785	0.777

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Pada tabel 4.17 terlihat nilai R^2 konstruk kepuasan kerja sebesar 0,993 atau sebesar 99,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk kompetensi, motivasi dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk kinerja pegawai 0,785 atau 78,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kompetensi, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan structural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik /t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_a diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 4.18:

Tabel 4. 3
Result Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Value
Kompetensi → Kepuasan Kerja	-0,015	-0,013	0,019	0,768	0,443
Motivasi → Kepuasan Kerja	1,007	1,004	0,015	67,22	0
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,012	0,011	0,011	1,026	0,306
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0,42	0,407	0,105	3,993	0
Motivasi → Kinerja Pegawai	0,499	0,507	0,12	4,162	0
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,006	0,006	0,069	0,093	0,926
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,496	0,505	0,117	4,227	0

Kompetensi → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	-0,007	-0,007	0,01	0,765	0,445
Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,499	0,507	0,122	4,11	0
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,006	0,005	0,006	0,991	0,322

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 4.18 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kesepuluh yang merupakan pengaruh langsung kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Direct Effect dan Indirect Effect

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing jalur pada model peneliti. Berikut rincian *direct effect* dan *indirect effect* disajikan pada tabel 4.18 :

Tabel 4. 4
Direct Effect Dan Indirect Effect

N o	Uraian	P Value	Keterangan	Kesimpulan
1	Kompetensi terhadap kepuasan kerja.	0,443	Tidak signifikan	Tidak memediasi
	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.	0,445	Tidak signifikan	
2	Motivasi terhadap kepuasan kerja.	0	Signifikan	Full mediasi
	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.	0	Signifikan	
3	Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	0,306	Tidak signifikan	Tidak memediasi

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.	0,322	Tidak signifikan	
---	-------	------------------	--

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik < t-tabel menunjukkan tidak berpengaruh dan dimana p-value besar dari alpha yang menunjukkan tidak signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara t-statistik < t-tabel oleh karena itu H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **ditolak**.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik > t-tabel menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai p-value kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Syahputra & Sugiono, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t-statistik < t-tabel yang menunjukkan tidak

berpengaruh dan dimana p-value besar dari alpha yang menunjukkan tidak signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik < t-tabel oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana p-value kecil dari alpha yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Muchtarul Mulisyansyah, 2023) dengan hasil penelitian terdapat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t-statistik > t-tabel yang menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai p-value kecil dari alpha menunjukkan terdapat signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Siregar, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t-statistik < t-tabel yang menunjukkan tidak berpengaruh dan dimana nilai p-value besar dari alpha yaitu yang menunjukkan tidak signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik < t-tabel oleh karena itu H0

diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H6 dalam penelitian ini **ditolak**.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t-statistik > t-tabel yang menunjukkan berpengaruh dan dimana p-value kecil dari alpha yang menunjukkan terdapat signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini ditolak atau diterima, dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahmasuci et al., 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t-statistik < t-tabel yang menunjukkan tidak berpengaruh dan dimana nilai p-value besar dari alpha yang menunjukkan tidak signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik < t-tabel oleh karena itu H0 diterima dan H8 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H8 dalam penelitian ini **ditolak**.

9. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t-statistik > t-tabel yang menunjukkan berpengaruh dan dimana nilai p-value kecil dari alpha yang menunjukkan signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik > t-tabel oleh karena itu H0 ditolak dan H9 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H9 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Syahputra & Sugiono, 2022) bahwa motivasi

yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t-statistik < t-tabel yang menunjukkan tidak berpengaruh dan dimana nilai p-value besar dari alpha yang menunjukkan tidak signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, dimana nilai t-statistik < t-tabel oleh karena itu H₀ diterima dan H₁₀ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung. Hipotesis H₁₀ dalam penelitian ini **ditolak**.

V. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK N 1 Sijunjung.
2. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK N 1 Sijunjung.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK N 1 Sijunjung.
4. Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung.
5. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung.
6. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung
7. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung.
8. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung.
9. Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung.
10. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada SMK N 1 Sijunjung.

Daftar Pustaka

Abdillah, H., & Hidayati, H. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KEPEMIMPINAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

- PEMERINTAH KABUPATEN SIJUNJUNG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(12), 3634–3655. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i12.1054>
- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. In *Insight Management Journal* (Vol. 2, Issue 3). <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
- Ananda, F. T., Rahmani, N. A. B., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 731–741. <https://doi.org/10.47233/jebs.v2i3.260>
- Ariani, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 68–82.
- Asri, A., & Khair, A. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 777–788. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Budaya, P., Dan, O., Karir, P., Kinerja, T., Melalui, K., Kerja, K., Variabel, S., Indomarco, I. P., Cabang, P., Dimas, B., Akbar, A., Fitria Hermiati, N., & Pelita Bangsa, U. (2023). The Effect of Organizational Culture and Career Development on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable PT. Indomarco PrismaTama Bekasi Branch. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Cancerlita, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan PT Dayaprima Dinamika Mandiri. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2605>
- Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Vol. 12. No. 01 ISSN: 2302-7061. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- Damayanti, R., Kurbani, A., & Saputra, B. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Entrepreneur Multi Technology. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 757–769. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.12741>
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118–138. <https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/458/226>
- Ekonomi, J., Dan, M., Pengaruh, A., Organisasi, B., Kerja, D., Motivasi, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Anjungan, P., Tmii, L., Marlina, L., & Febrian, W. D. (2023). *Neraca* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/>
- Fahari, S. V., & Kasmari, K. (2024). *Environment on Organizational Performance at UNISBANK Student Institutions Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Lembaga Kemahasiswaan UNISBANK*. 5(2), 8527–8533.
- Firdaus, A., & Masruroh, R. (n.d.). *Indonesian Journal of Strategic Management*. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Greys, C. R., & Heriswanto, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 2(1), 96–106. <https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/download/349/306>
- Hanafi, I., Padang, N. S., Soesanto, D. R., & Qadafi, M. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta). *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1411–1421. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1704>