

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman)

Yossy Alvani^a, Yuliharsi^b

^{a,b}Program Pascasarjana, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim

Corresponding Author: yossyalvani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational culture, competence and work discipline on employee performance with job satisfaction as mediation at the Pasaman District Community Empowerment Service. This type of research uses a quantitative approach using the Partial Least Square approach with the Structural Equation Modeling. Data collection techniques with questionnaires and observation. The number of research respondents was 57 employees of the Pasaman Regency Community Empowerment Office. The sampling method uses the total sampling method. Hypothesis testing is calculated using the SmartPLS program. The results of this study it was found that the direct influence of organizational culture had a positive and significant effect on job satisfaction, competence and work discipline had no positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction and competence had a positive and significant effect on performance, organizational culture and work discipline had no positive effect and significant to performance. The indirect effect of job satisfaction as a mediating effect between organizational culture and performance as well as an effect between work discipline and performance. However, job satisfaction as a mediation does not affect the competence and performance of the Pasaman Regency Community Empowerment Service employees.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* dengan model persamaan *Structural Equation Modeling*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Responden penelitian berjumlah 57 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel menggunakan metode *total sampling* Pengujian hipotesis dihitung dengan program *SmartPLS*. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara budaya organisasi dan kinerja serta berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja. Namun kepuasan kerja sebagai mediasi tidak berpengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja.*

PENDAHULUAN

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman merupakan sebuah lembaga pemerintah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan nagari. Pemilihan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman sebagai fokus penelitian didasarkan atas penurunan dan tidak stabilnya pencapaian kinerja instansi pada 3 (tiga) tahun terakhir. Dalam menciptakan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman terlihat masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk menggapai visi dan misi organisasi.

Permasalahan pertama yang ditemukan penulis yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai pemahaman bersama para anggota organisasi, suatu sistem pemahaman yang diterima bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai apa yang dapat dilakukan dalam perusahaan, bagaimana berinteraksi dengan karyawan dan aktivitas manajemen organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2012). Dalam (Mangkunegara, 2011), berpendapat bahwa budaya organisasi mengklaim sebagai seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, norma yang dikembangkan dalam organisasi yang digunakan anggota sebagai pedoman perilaku untuk mengatasi masalah koordinasi eksternal dan internal.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan penulis pada bulan Februari 2023, ditemukan beberapa permasalahan terkait budaya organisasi yang terdapat pada pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman. Permasalahan terkait budaya organisasi tersebut adalah: masih ditemukan pegawai yang bekerja asal cepat tanpa memperhatikan detail dari pekerjaan dan instruksi atas pekerjaan tersebut, masih ditemukan beberapa pegawai yang sedikit terhambat dalam bekerja apabila bekerjasama dalam tim, dan masih ditemukan pegawai yang tidak memanfaatkan jam kosong pada saat jam kerja dengan kegiatan/pekerjaan yang berhubungan dengan kebutuhan instansi. Jika permasalahan yang menyangkut dengan budaya organisasi ini tidak mendapatkan perhatian, maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Permasalahan selanjutnya yang ditemukan pada pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan untuk mencirikan pengetahuan dan keterampilan yang ada dalam kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan tertentu (Sutrisno, 2017).

Fenomena terkait kompetensi yang ditemukan di lapangan oleh penulis pada pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada bulan Februari 2023, adalah: masih rendahnya pemahaman beberapa pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, masih ditemukan beberapa pegawai yang menempati posisi tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan juga tidak memiliki pengalaman terhadap posisi yang ditempati, masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak bisa menerima masukan dari pegawai lainnya terkait dengan penyelesaian pekerjaan, dan masih ditemukan pegawai yang bekerja asal-asalan seperti terpaksa dalam bekerja. Dari fenomena ini dapat lihat ada permasalahan

terkait dengan kompetensi, jika tidak ditindaklanjuti dengan cermat maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan berakibat menurunnya kinerja instansi.

Selain ketiga faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan. Jika seorang karyawan sangat puas dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut tinggi, dan sebaliknya, jika karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, maka kinerjanya rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat (Wexley & Yukl, 2007), bahwa jika karyawan senang, mereka akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya jika tidak senang, mereka akan menurunkan kinerja. Performa akan menurun. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak menjadi dewasa secara psikologis dan menjadi frustrasi.

Fenomena yang ditemukan penulis terkait kepuasan kerja pegawai yang menjadi permasalahan, yang mana merupakan hasil pengamatan langsung yang dilakukan penulis pada bulan Februari 2023 terhadap pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, adalah: pegawai yang terlihat acuh dan tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan, pegawai akan bekerja dengan semangat dan benar jika ada pengawasan langsung dari pimpinan, dan ada terlihat ketidakpedulian antara sesama rekan kerja. Dari fenomena tersebut terlihat ada permasalahan terkait kepuasan kerja, yang nantinya akan berakibat turunnya kinerja pegawai dan berdampak terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

Dengan demikian, kinerja menjadi penting bagi instansi, oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai yang memadai. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja instansi, dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi juga akan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

kinerja menurut para ahli, yaitu menurut Sedarmayanti (2013), pernah mengatakan bahwa *performance* diterjemahkan sebagai kinerja, prestasi kerja atau pencapaian kerja. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam melaksanakan dan mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi sebuah organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Sementara menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan gaya manajemen dalam pengelolaan sumber daya organisasi yang berorientasi pada kinerja yang mengimplementasikan proses komunikasi terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis dan terintegrasi sebagai pendorong pencapaian organisasi. Nawawi (2010), menyatakan “Kinerja yang tinggi harus mencapai target pekerjaan agar dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak melebihi batas waktu yang ditentukan”. Performa menjadi rendah jika melebihi batas waktu yang ditetapkan atau tidak sama sekali diselesaikan.

Tujuan dan metode penilaian kinerja memberikan pemaparan informasi yang akurat dan valid mengenai perilaku dan kinerja aparatur. Kriteria yang dipilih oleh manajemen dalam

mengevaluasi saat menilai kinerja pegawai akan berdampak besar pada apa yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan dalam menilai aparatur maupun organisasi. Metode yang digunakan dalam menilai aparatur harus diperhatikan dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2012), budaya organisasi adalah kerangka kerja yang memandu perilaku sehari-hari, membuat keputusan karyawan, dan mengoordinasikan perilaku agar tujuan perusahaan tercapai. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dirangsang, dan dipraktikkan oleh organisasi, yang memberikan makna tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi digunakan sebagai pengontrol dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia dalam suatu organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan dampak positif tidak hanya bagi individu anggota suatu organisasi, tetapi juga bagi organisasi dalam mencapai visi dan misinya, serta tujuannya.

Budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Budaya organisasi suatu organisasi dapat berbeda dengan organisasi lain. Hal ini terlihat dari karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Tapi budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri dan unsur-unsur yang termasuk dalam budaya perusahaan. Karakteristik budaya organisasi ini memungkinkan organisasi untuk fokus tidak hanya pada hasil, tetapi juga pada seberapa banyak keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada individu dalam organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan tertentu (Sutrisno, 2017). Hal senada juga disampaikan oleh Mc. Leland dalam (Moeheriono, 2012), kompetensi merupakan kualitas dasar tenaga kerja, dan merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja atau dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2013), bahwa kompetensi dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Keterampilan diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tingkat tinggi. Banyaknya keterampilan yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut para ahli, (Simamora, 2012), yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata cara untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang

teratur, menunjukkan keseriusan tim kerja dalam organisasi. Sementara menurut (Siswanto, 2013), disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mentaati dan menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta mampu menegakkan peraturan tersebut dan tidak akan menghindari sanksi jika ia melanggar tugas dan kewajibannya. Sedangkan menurut (Siagian, 2014), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain.

Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan keadaan yang tertib dan teratur, serta pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana sebelumnya. Penerapan disiplin kerja yang berkesinambungan oleh manajemen dirancang untuk memotivasi karyawan untuk disiplin diri, bukan berdasarkan sanksi, tetapi atas inisiatif sendiri.

Kepuasan Kerja

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014), kepuasan kerja adalah kemanjuran emosional atau jawaban untuk berbagai aspek pekerjaan. Sementara menurut (Handoko, 2016), kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka pikir seharusnya mereka terima, Robbins & Mary (2010). Rivai (2014), mengemukakan bahwa kepuasan merupakan penilaian yang menggambarkan kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan pendapat Davis & Newstorm (2006), kepuasan kerja adalah perasaan sekelompok karyawan dengan pekerjaan mereka menyenangkan atau tidaknya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2016), adalah sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak; 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian; 3) Berat ringannya pekerjaan; 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan; 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak. Selanjutnya menurut (Greenberg & Baron., 2008), memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut: 1) Membuat pekerjaan menyenangkan; 2) Orang dibayar dengan jujur; 3) Mempertemukan orang-orang yang pekerjaannya sesuai dengan minat mereka; 4) Menghindari pekerjaan yang membosankan dan berulang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu kajian ilmiah yang sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data deskriptif untuk menguji hipotesis dan model analitis. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Explanatory atau *explanatory research* atau eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Menurut (Husnaini & Akbar,

2008), jenis penelitian eksplanatori dengan jenis sensus adalah penelitian yang melihat populasi secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data utama untuk memperoleh informasi tertentu. Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian metode survei dengan menggunakan alat bantu kuesioner, dimana respondennya adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali, 2006), PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

Obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, Jalan Ahmad Yani Nomor 36, Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari sampai dengan Oktober 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil pengolahan data dapat dilihat melalui uraian berikut:

Uji Outer Model (*Measurement Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Hasil uji outer model dijelaskan sebagai berikut:

A. Uji *Convergent Validity*

Uji convergent validity digunakan untuk menggambarkan korelasi antara konstruk dengan indikator. semakin besar nilai korelasinya semakin baik hubungan antara konstruk dengan indikator. Korelasi dinyatakan valid dengan nilai *loading faktor* $\geq 0,7$.

1. Variabel Budaya Organisasi

Secara teori variabel budaya organisasi terdiri dari tujuh indikator, variabel budaya organisasi dilambangkan dengan X_1 . Uji *Convergent Validity* budaya organisasi dilihat dari nilai *loading faktor* masing-masing indikatornya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel.1. Hasil uji *convergent validity* Variabel Budaya Organisasi

Matrix	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)
X1.1	0.798				
X1.10	0.731				
X1.2	0.766				
X1.3	0.802				
X1.4	0.750				

X1.5	0.665				
X1.6	0.481				
X1.7	0.630				
X1.8	0.655				
X1.9	0.427				

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Tabel.1 merupakan hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan lima pernyataan, maka diperoleh sebanyak lima pernyataan dari variabel budaya organisasi yang akan diikuti sertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus dibuang dari model adalah pernyataan X1.5, X1.6, X1.7, X1.8 dan X1.9.

2. Variabel Kompetensi

Secara teori variabel kompetensi terdiri dari enam indikator, variabel kompetensi dilambangkan dengan X₂. Hasil uji *convergent validity* variabel kompetensi dilihat dari nilai *loading faktor* masing-masing indikatornya dapat dilihat pada Gambar IX, berikut:

Sumber: Hasil olah data primer, 2023.

Tabel.2. Hasil uji *convergent validity* Variabel Kompetensi

Matrix	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)
X2.1					0.585
X2.10					0.498
X2.2					0.793
X2.3					0.793
X2.4					0.703
X2.5					0.765
X2.6					0.724
X2.7					0.744
X2.8					0.687
X2.9					0.705

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil uji pada Tabel.2 adalah hasil uji *convergent validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan tiga pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak tujuh pernyataan dari variabel kompetensi yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan X2.1, X2.9 dan X2.10.

3. Variabel Disiplin Kerja

Secara teori variabel disiplin kerja terdiri dari lima indikator, variabel disiplin kerja dilambangkan dengan X_3 . Hasil uji *convergent validity* variabel disiplin kerja dilihat dari nilai *loading faktor* masing-masing indikatornya dapat dilihat pada Tabel.3 , berikut:

Tabel.3. Hasil uji *convergent validity* Variabel Disiplin Kerja

Matrix	Budaya Organisasi (XI)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)
X2.1		0.833			
X2.10		0.623			
X2.2		0.765			
X2.3		0.848			
X2.4		0.829			
X2.5		0.814			
X2.6		0.876			
X2.7		0.916			
X2.8		0.881			
X2.9		0.762			

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil uji pada Tabel.3 adalah hasil uji *convergent validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan satu pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak sembilan pernyataan dari variabel disiplin kerja yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan X3.10.

4. Variabel Kepuasan Kerja

Secara teori variabel kepuasan kerja (Y) terdiri dari enam indikator. Hasil uji *convergent validity* variabel kepuasan kerja dilihat dari nilai *loading faktor* masing-masing indikatornya dapat dilihat pada Tabel.4 berikut:

Tabel.4. Hasil Uji *convergent validity* Variabel Kepuasan Kerja

Matrix	Budaya Organisasi (XI)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)
Y1			0.767		
Y10			0.725		
Y2			0.772		
Y3			0.749		
Y4			0.841		
Y5			0.784		
Y6			0.783		
Y7			0.721		

Y8			0.682		
Y9			0.793		

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil uji pada Tabel 4. adalah hasil uji *convergent validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan satu pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak sembilan pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan Y8.

5. Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Secara teori variabel kinerja pegawai terdiri dari tujuh indikator. Hasil uji *convergent validity* variabel kinerja pegawai dilihat dari nilai *loading faktor* masing-masing indikatornya dapat dilihat pada Tabel 5, berikut:

Tabel.5. Hasil uji *convergent validity* Variabel Kinerja Pegawai

Matrix	Budaya Organisasi (XI)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)
Z1				0.836	
Z10				0.481	
Z2				0.872	
Z3				0.783	
Z4				0.483	
Z5				0.783	
Z6				0.551	
Z7				0.602	
Z8				0.742	
Z9				0.359	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil uji pada Tabel.5 adalah hasil uji *convergent validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan lima pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak lima pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan Z4, Z6, Z7, Z9 dan Z10.

B. Uji Diskriminan Validity

Uji diskriminan validity digunakan untuk menggambarkan antara variabel yang seharusnya tidak berhubungan korelasi dinyatakan valid dengan nilai *cross loading* indikator lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel laten yang lainnya. Hasil uji *diskriminan validity* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel.6. Hasil Uji Diskriminan Validity

Fornell-Larcker Criterion	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)
Budaya Kerja Organisasi (X1)	0.805				
Disiplin Kerja (X3)	0.754	0.840			
Kepuasan Kerja(Y)	0.785	0.656	0.771		
Kinerja (Z)	0.762	0.725	0.704	0.840	
Kompetensi (X2)	0.713	0.925	0.649	0.783	0.761

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 6. uji *diskriminan validity* menunjukkan nilai *cross loading* per seluruh indikator variabel dinyatakan valid.

C. Avarage Variance Extracted (AVE)

Cara lain untuk mengukur reliabilitas adalah dengan AVE, dimana jika nilai akar AVE suatu konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi konstruk terhadap konstruk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,5.

Tabel. 7 Hasil Uji Akar Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Akar AVE
Budaya Organisasi	0,648	0,805
Kompetensi	0,580	0,762
Disiplin Kerja	0,705	0,840
Kepuasan Kerja	0,595	0,771
Kinerja Pegawai	0,705	0,840

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Dari tabel .7 terlihat bahwa akar AVE semua konstruk memiliki nilai di atas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

D. Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas variabel menggunakan *Composite reliability* dan *cronbachs alpha*. Uji ini menggambarkan konsistensi pernyataan dalam instrument dan melihat reliabilitas dimensi dan indikator. Instrumen dikatakan andal, jika jawaban terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai *loading*-nya > 0,7. Hasil uji reliabilitas masing-masing dapat dilihat pada Gambar XIV, berikut:

Tabel.6. Hasil Uji *Realibility* dan *Validity*

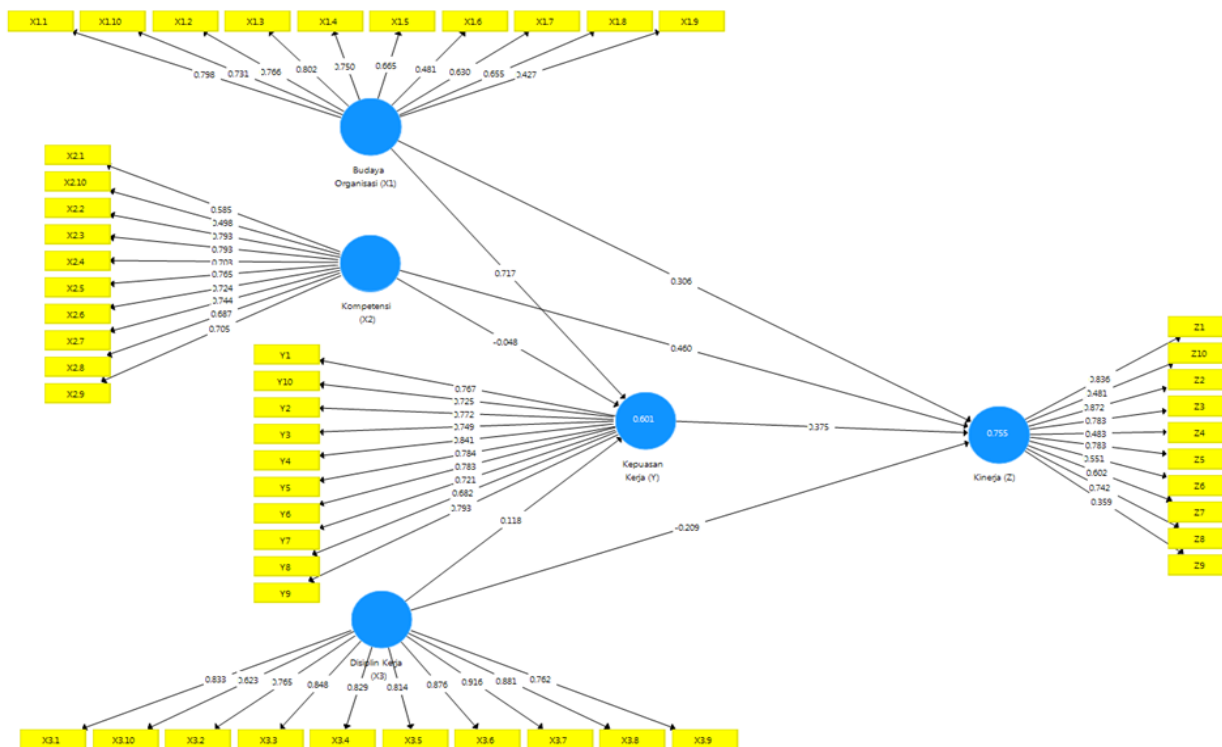
Matrix	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extractes (AVE)
--------	------------------	-------	-----------------------	----------------------------------

Budaya Organisasi (X1)	0.864	0.869	0.902	0.648
Disiplin Kerja (X3)	0.947	0.953	0.955	0.705
Kepuasan Kerja (Y)	0.917	0.933	0.929	0.595
Kinerja (Z)	0.895	0.905	0.923	0.705
Kompetensi (X2)	0.879	0.884	0.906	0.580

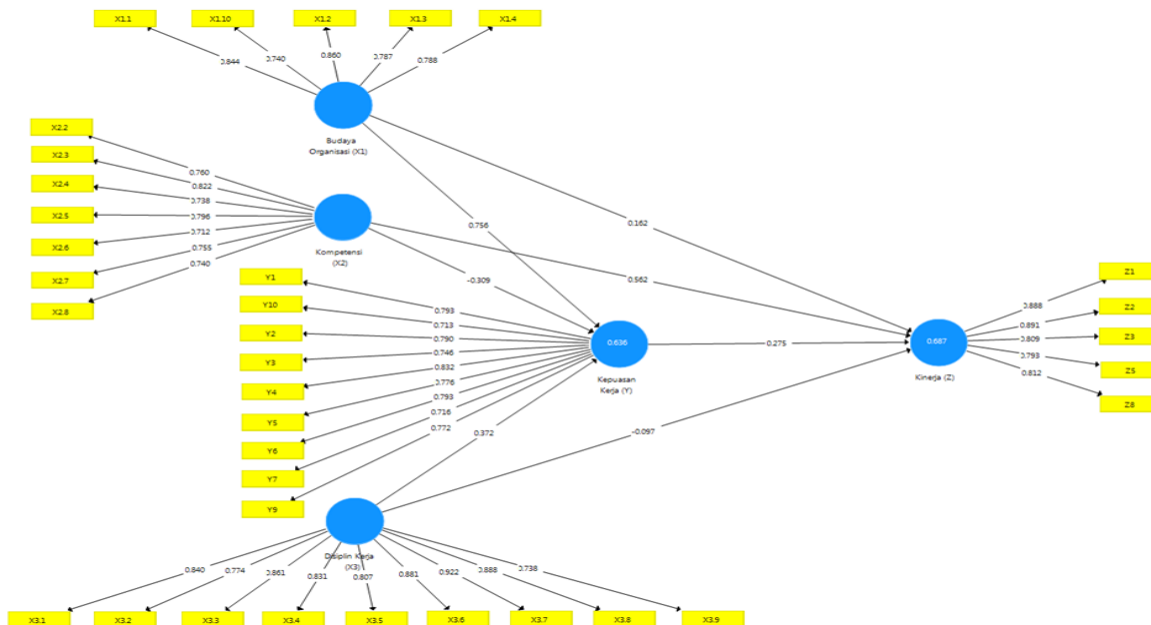
Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbatch's alpha* untuk variabel budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di atas 0,7 yang merupakan kriteria terendah variabel dikatakan reliabel. Sehingga untuk kelima variabel tersebut dinyatakan telah reliabel yang artinya indikator-indikator yang digunakan sebagai *observed variabel* bagi konstruk latennya dapat dikatakan telah mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

Setelah dilakukan evaluasi outer model dan mengeluarkan beberapa pernyataan dari indikator yang tidak valid dan diuji reliabilitasnya, maka gambar model akhir penelitian yang akan diikutsertakan dalam pengujian *inner model (model structural)* dapat dilihat pada gambar XV dan gambar XVI, berikut:



Sumber: Output Smartpls
Gambar.1 Model Awal Analisis Jalur sebelum Dimodifikasi



Sumber: Output Smartpls

Gambar2. Model Akhir Analisis Jalur Sesudah Dimodifikasi

Uji Inner Model (Model Struktural)

Uji model structural dilakukan dengan memasukkan semua indikator yang dinyatakan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Uji model structural menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Evaluasi model structural dilakukan dengan proses *bootstrapping* yang akan menghasilkan koefisien determinasi (R^2) dan *Prediktive relevance* (Q^2). Hasil pengolahan data untuk uji model structural dijelaskan sebagai berikut:

A. Koefisien determinasi (R^2)

R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R^2 adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah (Hair, 2006). Hasil koefisien determinasi R^2 dari model dapat dilihat pada Tabel 7, berikut:

Tabel.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.636	0.616
Kinerja (Z)	0.687	0.663

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan Tabel.7, koefisien determinasi R^2 untuk Kepuasan Kerja pada tabel di atas sebesar 0,636 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja sebesar 63,6 persen sisanya 36,4 persen dijelas oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Koefisien determinasi R^2 untuk Kinerja Pegawai pada tabel di atas sebesar 0,687 menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 68,7 persen sisanya 31,3 persen dijelas oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Predictive Relevance (Q^2)

Predictive Relevance (Q^2) mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive relevance* jika $Q^2 > 0$. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentangan 0, Q^2 ,1 dimana 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah. Nilai *predictive relevance* diperoleh dari:

$$Q^2 = 1 - [(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)]$$

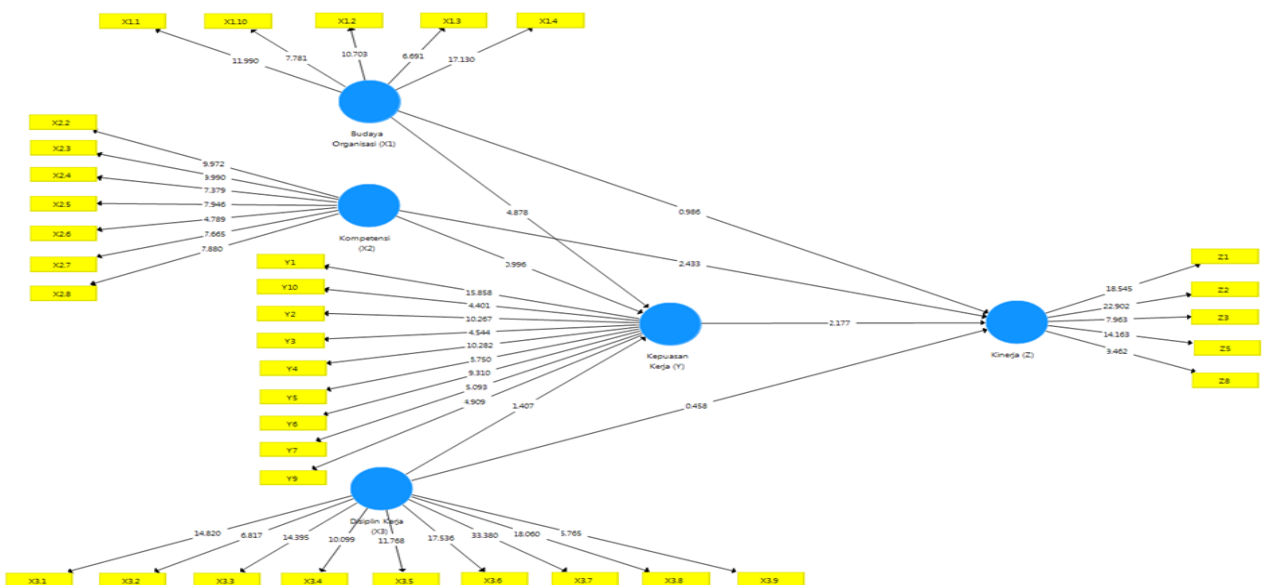
$$Q^2 = 1 - [(1-0,636^2) \times (1-0,687^2)]$$

$$Q^2 = 0,686$$

Hasil perhitungan Q^2 pada penelitian ini sebesar 0,686 yang berarti bahwa model memiliki *predictive relevance (Q^2)* dengan kategori moderat.

Pengujian Hipotesis

analisa data menggunakan PLS (*Partial Least Square*) perhitungan *bootstrapping* untuk uji hipotesis. *Bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Maka didapatkan output nilai yang dapat dilihat pada Gambar.3berikut:



Sumber: Output Smartpls

Gambar.3 Model Akhir Analisis Jalur Sesudah *Bootstrapping*

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil penelitian untuk menjawab hipotesa yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya, hasil ini dapat dilihat pada tabel.8 berikut:

Tabel.8 Rekapitulasi Hasil Penelitian

A. Pengaruh Langsung				
Hipotesis	Pernyataan	Sign	Pembanding	Keputusan
H1	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	0,000	0,05	Diterima
H2	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	0,319	0,05	Tidak Diterima
H3	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	0,159	0,05	Tidak Diterima
H4	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	0,030	0,05	Diterima
H5	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	0,324	0,05	Tidak Diterima
H6	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman	0,015	0,050	Diterima
H7	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0,647	0,050	Tidak Diterima

	pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman			
B. Pengaruh Tidak Langsung				
Hipotesis	Pernyataan	Langsung	Tidak Langsung	Keputusan
H8	Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	0,126	0,208	Diterima
H9	Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	0,562	-0,085	Tidak Diterima
H10	Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.	-0,097	0,102	Diterima

Sumber: Diolah Penulis 2023.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,756, nilai t_{stat} sebesar $4,878 > 1,96$ dan p_{value} $0,000 < 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H_1). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya. maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar -0,309 nilai t_{stat} sebesar $0,966 < 1,96$ dan p_{value} $0,319 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kedua (H_2).maka dapat disimpulkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,372 nilai t_{stat} sebesar $1,407 < 1,96$ dan p_{value} $0,159 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis ketiga (H_3). Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tingginya disiplin kerja dalam suatu organisasi maka tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,275 nilai t_{stat} sebesar $2,117 > 1,96$ dan p_{value} $0,030 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis keempat (H_4). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja yang ada pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, maka hal ini akan membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,162, nilai t_{stat} sebesar $0,986 < 1,96$ dan p_{value} $0,324 > 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis kelima (H_5). Hal ini mengandung arti bahwa budaya organisasi yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman semakin diterapkan, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang terlalu signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,562 nilai t_{stat} sebesar $2,433 > 1,96$ dan p_{value} $0,015 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis keenam (H_6). Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan naik jika kompetensi yang baik atau ditingkatkan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,097 nilai t_{stat} sebesar $0,458 < 1,96$ dan p_{value} $0,647 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak

hipotesis ketujuh (H_7). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Budaya Organisasi dan Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Hubungan langsung $X_1 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,162, dan untuk hubungan tidak langsung $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,208. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih kecil dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,162 < 0,208$). Maka diperlukan Mediasi, yang berarti menerima hipotesis delapan (H_8) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_8 diterima, yang berarti menerima hipotesis kedelapan (H_8). Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan naik jika budaya organisasi yang baik dengan disertakan oleh kepuasan kerja juga naik. Sehingga dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa delapan (H_8) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Kompetensi dan Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, Hubungan langsung $X_2 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,562, sedangkan hubungan tidak langsung ($X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,085. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,562 > -0,085$). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis kesembilan (H_9) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik kompetensi maka secara tidak langsung tidak akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesembilan (H_9) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan peneliti, hubungan langsung $X_3 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar $-0,097$, sedangkan hubungan tidak langsung ($X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar $0,102$. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih kecil dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($-0,097 < 0,102$). Maka diperlukan Mediasi, yang berarti menerima hipotesis kesepuluh (H_{10}) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik disiplin kerja maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman, dimediasi dengan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesepuluh (H_{10}) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
2. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
5. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman
7. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman
8. Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
9. Kepuasan kerja sebagai mediasi tidak berpengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
10. Kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti, berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, adalah:

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman.
 - a. Diharapkan memperhatikan budaya organisasi, walaupun berdasarkan capaian responden yang diperoleh dari pernyataan rata-rata adalah baik. Tapi hal ini masih butuh peningkatan, karena beberapa pernyataan yang masih memperoleh capaian respon yang berkriteria cukup. Tanggapan tersebut yaitu pegawai yang kurang menyenangi hal-hal yang menantang dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggapan bahwa rekan kerja yang dimiliki bukanlah pegawai yang sudah melewati seleksi dan tanggapan tentang jam kosong harus diisi dengan kegiatan yang bermanfaat. Dan juga hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
 - b. Diharapkan agar memperhatikan variabel kompetensi, jika dilihat dari rata-rata hasil capaian responden terhadap kompetensi adalah baik. Namun ada perlunya perhatian terhadap kompetensi agar lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan adanya capaian responden terkait pernyataan yang berkaitan minat terhadap pekerjaan yang dijalani yang berkategori cukup. Dan juga berdasarkan hasil penelitian pengaruh langsung bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tapi berpengaruh terhadap kinerja. Untuk pengaruh tidak langsung bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi tidak berpengaruh antara kompetensi dan kinerja.
 - c. Diharapkan lebih memperhatikan variabel kepuasan kerja, dikarenakan dari rata-rata capaian responden untuk variabel ini adalah cukup. Dari hasil penelitian bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian pengaruh tidak langsung bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara budaya organisasi dan kinerja serta kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Variabel budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja, kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.
 - b. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari dua jenis pegawai yaitu pegawai negeri sipil dan honorer. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang homogen dan memperbanyak jumlah sampel yang digunakan, sehingga mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.
 - c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi atau perusahaan dan instansi lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K., & Newstorm. (2006). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron., R. A. (2008). *Behavior In Organization*. (Eigth Edit). Prentice Hall, New Jersey.
- Hair. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition* (Edition 6). New Jersey.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPFE UGM Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husnaini, U., & Akbar, P. S. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehersono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan: Indikator Kinerja Utama (IKU), Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Keen). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi., D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi* (Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). *Manajemen* (S. Sabran & W. Hardani (eds.)). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga, Ce). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wexley, K. N., & Gary A. Yukl. (2007). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalis, Alih Bahasa: Much. Shobaruddin, Bina Aksara, Jakarta*.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fajat Interpratama.