

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVINING
PADA CU MAJU TARUTUNG

¹ Mario Nicolas Munthe, ² Antonius M.Purba, ³ Kornel Munthe
Email: ¹marionicolas3394@gmail.com, ²purba.antoniusm@gmail.com,
³kornel_munthe@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to analyze and determine the influence of competence, work culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at CU Maju Tarutung. Primary data was obtained through questionnaires and secondary data using documentation techniques. The total population of this study was 37 people and using a saturated sampling technique the sample was also 37 people. The data analysis technique uses multiple regression analysis, but first a validity and reliability test is carried out as well as a classical assumption test, and then a hypothesis test is carried out using the t, F and Sobel tests. The results of this research show that the competency variables, work culture together have a significant effect on job satisfaction and the competency variables, work culture and job satisfaction together have a significant effect on the performance of CU Maju Tarutung employees. Partially, the competency and work culture variables have a positive and significant effect on job satisfaction and the competency, work culture and work satisfaction variables partially have a positive and significant effect on employee performance at CU Maju Tarutung. Competence has a positive effect on employee performance which is mediated by job satisfaction, job satisfaction is not able to mediate the effect of competence on employee performance, while work culture has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction is able to mediate the effect of work culture on employee performance

Keywords: Competence, work culture, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menunjukkan peran yang strategis didalam sebuah perusahaan. Dengan demikian, kondisi sumber daya manusia adalah hal penting yang harus dipertimbangkan dan dikembangkan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Optimalisasi kinerja manusia atau karyawan tidak saja mengandalkan lingkup material produksi, namun juga harus memperhatikan subjektifitas manusia. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja. Kompetensi dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada manajemen sumber daya manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan

kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi. Menurut Robbin (2007) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Maka dari itu kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja yang akan dikerjakannya. Kompetensi seseorang dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Selain kompetensi, budaya kerja adalah salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nawawi (2006) bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Supriadi dan Tri (2006) bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai - nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

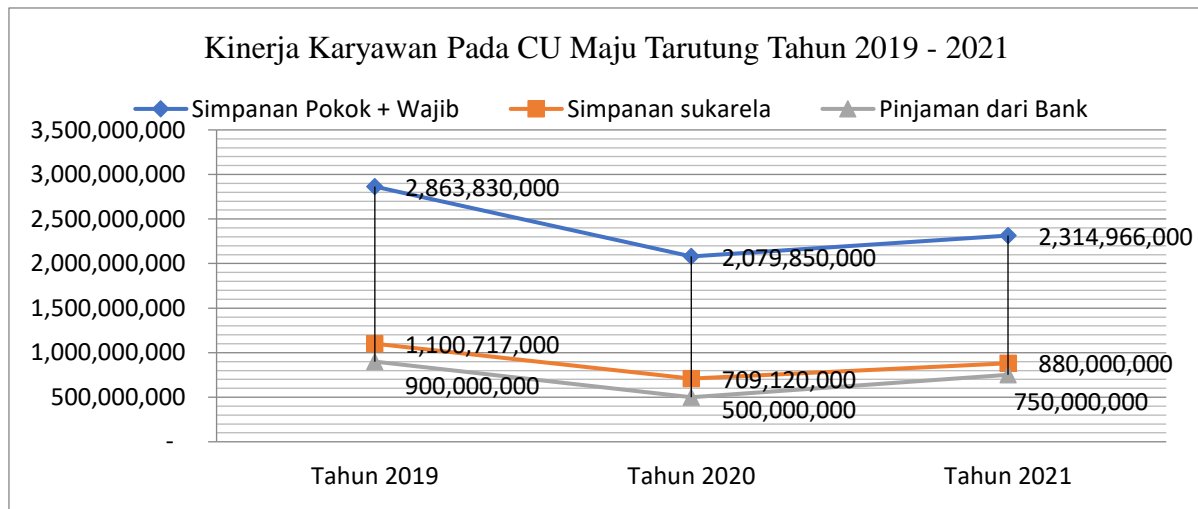
Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Apabila seseorang diberikan tugas sesuai dengan keahlian dan menarik untuk dilakukan maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Handoko (2016) bahwa kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Secara umum kepuasan kerja dalam pekerjaan yaitu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kinerja dapat diartikan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Berikut adalah gambaran kinerja karyawan CU Maju Tarutung periode Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 297
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CU MAJU
TARUTUNG

Oleh : Mario Nicolas Munthe, Antonius M.Purba, Kornel Munthe



Gambar 1. Kinerja Karyawan Pada CU Maju Tarutung Pada Tahun 2019 -2021

Dari gambar 1 di atas dapat dilihat kinerja karyawan CU Maju Tarutung periode tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi dan cenderung penurunan yakni pada tahun 2019 sebesar Rp. 4.864.574.000 sedangkan pada tahun 2020 sebesar Rp. 3.284.970.000 mengalami penurunan 32% dan ditahun 2021 sebesar Rp. 3.944.966.000 mengalami kenaikan sebesar 21%. Naik turunnya kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kompetensi yang dimiliki belum seperti yang diharapkan, budaya kerja berdasarkan pengamatan di lapangan dan segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya karyawan yang kurang menggunakan waktu secara tidak baik, kepuasan kerja karyawan masih kurang dikarenakan kondisi gedung kantor yang tua, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama membuat karyawan rentan mengalami kejenuhan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni: Pirdana dan Agustina (2022) hasil penelitian menunjukkan kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar, sedangkan Permana, Marbawi dn Qamarius (2019) hasil penelitian budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PAG; Mukhtar dkk (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Employess Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Sedangkan menurut Rivai (2017) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan masa periode tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya yaitu: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Menurut Mangkunegara (2013) adapun indikator kinerja meliputi: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 298
 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVING PADA CU MAJU
 TARUTUNG

Oleh : Mario Nicolas Munthe, Antonius M.Purba, Kornel Munthe

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut Robbin (2017) kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Wibowo (2014) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan menyelesaikannya dengan baik yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Zwell (2000) adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional dan kemampuan intelektual

Budaya Kerja

Menurut Nawawi (2006) bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Paramita (2005), mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu sendiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi. Menurut Sutrisno (2017) adapun indikator budaya kerja sebagai berikut: ketelitian, tanggung jawab, jujur, menghargai waktu, efisien, disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Dari penjelasan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan dengan menunjukkan rasa senang atau puas. Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif. Menurut Sutrisno (2017), adapun indikator yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan sekaligus atasannya, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting, karena memiliki pengaruh yang besar bagi organisasi. Kompetensi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, semakin mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menyebabkan

kepuasan kerja seseorang yang tinggi pula. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh Kompetensi. Menurut Bogner and Thomas (1994) bahwa Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2011) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suritya dan Rasmen (2021) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Robbins (2017) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robbins, 2017). Hasil penelitian Kurniawan (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan Budaya Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) kompetensi adalah karakteristik yang berhubungan dengan kinerja yang unggul dan efektif dalam pekerjaannya, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Kompetensi sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi. Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi diantaranya: Pirdana dan Agustina (2022), hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan di Indobali Satya Graha Denpasar, dan didukung oleh Permana, Marbawi dan Qamarius (2019). Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Budaya kerja mempunyai peran penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika budaya kerja sudah cenderung tidak baik, maka akan berdampak buruk bagi perkembangan organisasi untuk kedepannya. Budaya kerja yang tercipta dalam lingkungan kerja akan juga berpengaruh terhadap semangat kerja seseorang dan tentunya akan berdampak terhadap hasil yang diciptakan dalam melaksanakan pekerjaan Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan

bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan sebuah organisasi, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing - masing. Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya kerja diantaranya: Pirdana dan Agustina (2022), hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan di Indobali Satya Graha Denpasar, dan didukung oleh Permana, Marbawi dan Qamarius (2019). Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:
H1: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Menurut Agusnan dkk (2020) bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Sedangkan menurut Handoko (2000) bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dikarenakan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja. Bahwasannya dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya dengan kinerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni: Pirdana dan Agustina (2022), hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan di Indobali Satya Graha Denpasar, dan didukung oleh Permana, Marbawi dan Qamarius (2019). Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja sehingga jika dihubungkan dengan kompetensi maka, kompetensi merupakan aspek dasar seseorang yang diperoleh dari pengalaman nyata dan mempengaruhi prediksi tingkat kinerja seseorang di area kerja atau kemampuan memecahkan masalah di segala situasi tertentu. Dimana semakin tinggi pengetahuan, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya, begitu pula dengan kemampuan karyawan dalam mengatasi setiap permasalahan yang ditemui saat bekerja, dengan menggunakan kreativitas yang dimilikinya. Peningkatan kompetensi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah memenuhi kompetensi atas pekerjaannya yang diterimanya baik pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pemahaman, nilai perilaku, pengalaman, kemampuan intelektual, dan isu emosional maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

H6: Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

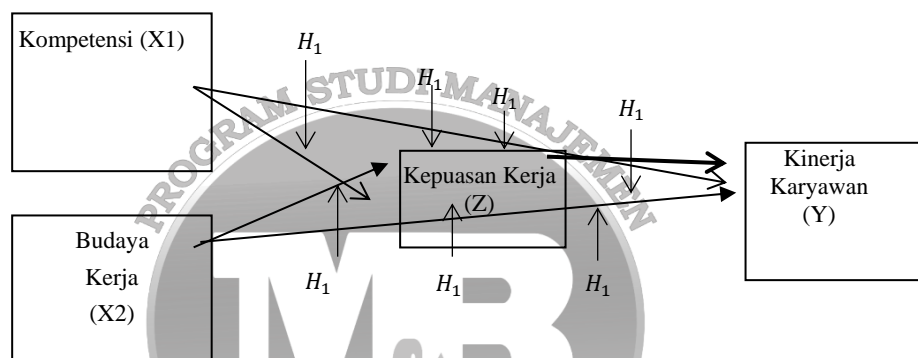
Budaya kerja mempunyai peran penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya bagi kinerja karyawan. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan sebuah organisasi, namun budaya kerja akan

berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing - masing. Budaya kerja yang terbetuk secara positif akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika budaya kerja telah terbetuk secara positif baik ketelitian, menghargai waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, jujur, disiplin, keterbukaan, saling menghargai maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

H7: Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagaivariabel *intervening*.

Kerangka Pikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

a. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung Jl. Mayjend. Di. Panjaitan, Hutatoruan X, Kec. Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian. Variabel yang diteliti Kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada CU Maju Tarutung dengan jumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan semua anggota populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada CU Maju Tarutung dengan jumlah 37 orang.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Adapun variabel bebas yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja pada CU Maju Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara. Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan pada CU Maju Tarutung

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi	Kompetensi adalah kemampuan atau kapasiatas seseorang untuk mengerjakan	1.Pendidikan 2.Pengetahuan	

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik	3.Keterampilan 4.Pemahaman 5.Nilai Perilaku 6. Pengalaman 7.Kemampuan Intelektual 8.Isu emosional	Likert
Budaya Kerja	Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari	1. Ketelitian 2. Menghargai waktu 3.Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan 4.Kerja sama dengan Rekan Kerja 5. Jujur 6. Disiplin 7. Keterbukaan 8.Saling Menghargai	Likert
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.(Handoko	1.Gaji 2. Rekan Kerja 3.Atasan 4.Pekerjaan 5.Lingkungan Kerja 6. Kesempatan Promosi 7.Contingen Rewards 8.Komunikasi	Likert
Kinerja	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama	1.Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5.Komitmen Kerja 6.Kerja sama 7.Inisiatif	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: (a) kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden (karyawan) pada CU Unam Berastagi, taruntuk diisi sesuai keadaan sebenarnya. Bentuk pernyataan merupakan kuesioner tertutup, dimana responden/sampel hanya perlu memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner, dan (b) dokumentasi, yaitu mempelajari atau menelaah dokumen atau data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan judul.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, namun terlebih dahulu dilakukan:

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur, maka dibandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan kaidah keputusan: (a) jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti instrument penelitian valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti instrument penelitian adalah tidak valid. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach, yaitu: (a) Jika $\alpha \geq 0,5$, maka instrument reliable dan (b) Jika $\alpha < 0,5$, maka instrument tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memastikan regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi dasar. Rangkaian uji asumsi klasik antara lain sebagai berikut:

- Uji Normalitas, metode yang digunakan untuk menentukan apakah residualnya normal dalam pengujian ini yaitu dengan analisis statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Analisis Statistik Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dipergunakan dalam uji normalitas dan memiliki dasar pengambilan analisis sebagai berikut: Jika nilainya signifikan atau nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05, maka distribusi datanya normal dan sebaliknya Jika signifikansi atau nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka distribusi data tidak normal.
- Ujian Multikolinearitas, dalam identifikasi statistik, ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan menghitung nilai tolerance dan nilai Variabe Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau < 1 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Uji Heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah terjadi homokedasitas. Dalma penelitian digunakan 2 cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu: melihat grafik flot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi adaditadaknya heteroskedastisitas dapat melihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

3. Model Analisis

Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

Persamaan Substruktur I : $KK = a + \beta_1 DK + \beta_2 BO + ei \dots \dots \dots (1)$

Persamaan Substruktur II : $KJ = a + \beta_1 DK + \beta_2 BO + \beta_3 KK + ei \dots \dots \dots (2)$

Keterangan:

a	= Konstanta	K	= Kinerja
DK	= Disiplin Kerja	BO	= Budaya Organisasi
KK	= Kepuasan Kerja	b	= Koefisien regresi
ei	= Standar error		

Uji Hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat CU Maju Tarutung

Credit Union (CU) Maju Tarutung, sebuah lembaga keuangan yang bergerak dalam simpan pinjam layaknya seperti koperasi yang beroperasi di Kabupaten Tapanuli Utara Sumatera Utara yang dibentuk pada tanggal 23 Januari 1977 oleh kumpulan ibu-ibu sebanyak 8 orang dari Gereja Katolik Santa Maria Tarutung. Perkembangan anggota berjalan dengan baik dimana dari tahun 80-an sampai dengan 2003 jumlah anggota menjadi 800-an Sedangkan per Desember 2020 sesuai laporan akhir tahun pada Rapat Anggota, aset mencapai Rp. 135 miliar dengan total anggota mencapai 10.089 anggota, Dengan keadaan tersebut terbukti bahwa CU. Maju telah berkembang dan telah mampu bersaing dengan lembaga keuangan lain seperti Bank khususnya di wilayah Tapanuli Utara, terbukti juga bahwa CU. Maju berhasil membantu pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan secara tidak langsung.

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap kuesioner kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk semua indikator lebih besar dari 0,50, dengan demikian semua indikator variable sudah valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa dari pertanyaan-pertanyaan penelitian pada perusahaan CU Maju Tarutung sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,30$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- Uji Normalitas**, Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya signifikan lebih dari 5% yaitu signifikannya sebesar 0,572 yang berarti variabel residual berdistribusi normal. Melalui hasil uji normalitas yang dilakukan, maka dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.
- Uji Multikolonieritas**, Adapun hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas tersebut tidak terdapat hubungan multikolonieritas. Dari hasil uji ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolonieritas.
- Uji Heteroskedastisitas**, Dari hasil pengujian menggunakan metode *scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai untuk melihat pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda untuk Analisis Jalur Persamaan Pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan disajikan pada tabel 2 dan 3 dibawah ini :

Tabel 2: Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	3.608		2.647	.012
	Kompetensi	.065	.054	.079	1.209	.035
	Budaya Kerja	.807	.058	.904	13.916	.000

Dari table 2 di atas menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} = 2,396$ dengan tingkat signifikan 0,235 hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada CU Maju Tarutung, sedangkan variabel budaya kerja nilai $t_{hitung} = 4,254$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung.

Tabel 3: ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	992.252	2	496.126	175.382	.000 ^b
	Residual	96.180	34	2.829		
	Total	1088.432	36			

Berdasarkan Tabel 3. diatas, menunjukkan pada nilai $F_{hitung} = 84,374$ dengan tingkat signifikansi 0,000 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung.

Tabel 4: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.906	1.682

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,885, hal ini menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi, budaya kerja sebesar 91.2%, sedangkan sisanya 8.8% dijelaskan oleh faktor lain

Pengaruh kompetensi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5: Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.069	4.201		.493	.626
	Kompetensi	.309	.129	.361	2.396	.022
	Budaya Kerja	.425	.100	.458	4.254	.000
	Kepuasan Kerja	.155	.071	.178	2.183	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dengan SPSS Versi 24

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} = 2,396$ dengan tingkat signifikan 0,022 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya kerja nilai $t_{hitung} = 4,254$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan Kerja nilai $t_{hitung} = 1,394$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung.

Pengaruh kompetensi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel kompetensi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan disajikan pada tabel 6 dan 7 dibawah ini :

Tabel 6: Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.044	3	279.681	84.374	.000 ^b
	Residual	109.388	33	3.315		
	Total	948.432	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi

Sumber : data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan pada nilai $F_{hitung} = 84,374$ dengan tingkat signifikansi 0,000 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Maju Tarutung.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.874	1.82066	1.944

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 di atas nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,885, hal ini menunjukkan bahwa variasi kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja sebesar 88.5%, sedangkan sisanya 11.5 % dijelaskan oleh faktor lain

Uji Sobel Test

Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja disajikan pada table 8 dibawah ini:

Tabel 8: Uji Sobel Test

	Test Statistic	p-value
Sobel Test KP-KK-K	1.05409219	0.14592036
Sobel Test BK-KK-K	2.15734349	0.01548946

Berdasarkan table 8 di atas nampak bahwa sobel test kompetensi mendapatkan nilai z sebesar 1.054 dengan tingkat signifikansi $0.145 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, karyawan sedangkan sobel test budaya kerja mendapatkan nilai z sebesar 2.157 dengan tingkat signifikansi $0.0155 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada CU Maju Tarutung

Dilihat dari koefisien regresinya dan t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 1.209 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,035 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan bagian dari diri setiap karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat yang dimiliki oleh karyawan melalui pengembangan, pelatihan atau diklat sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widodo, Hidayati dan Setiawan (2021); Kurniawan (2015, dan tidak sejalan dengan penelitian Mukhtar dkk (2018)

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CU Maju Tarutung

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} adalah 13.916 dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_2 . Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan hendak meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan budaya kerja berupa ketelitian, menghargai waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, jujur, disiplin, keterbukaan dan saling menghargai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Widodo, Hidayati dan Setiawan (2021); Kurniawan (2015); Mukhtar dkk (2018); Irmayanti, Widiastini dan Suarmanayasa (2020); Mukhtar dkk (2018).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Maju Tarutung

Dilihat dari koefisien regresinya dan t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 2,396 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,022 < 0,05$ dengan demikian H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan bagian dari diri setiap karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas masing-masing karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prdana dan Agustina (2022); Suristya dan Adi (2021); Widodo, Hidayati dan Setiawan (2021); Kurniawan (2017); Nasution (2018); Krisnawati (2021) dan tidak sejalan dengan penelitian Permana dkk (2019); Mukhtar dkk (2018); Irmayanti, Widiastini dan Suarmanayasa (2020)

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Maju Tarutung

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} adalah 4,254 dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_4 . Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan budaya kerja dalam bentuk ketelitian, menghargai waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, jujur, disiplin, keterbukaan dan saling menghargai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2015); Widodo, Hidayati dan Setiawan (2021); Prdana dan Agustina (2022); Nasution dkk (2018); Hariyani (2017); Irmayanti, Widiastini dan Suarmanayasa (2020)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Maju Tarutung

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kepuasan adalah 1,394 dengan nilai signifikasinya $0,043 < 0,05$ dengan demikian menerima H_5 . Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja dalam bentuk gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan, lingkungan kerja, kesempatan promosi, *contingen reward* dan komunikasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agusman dkk (2020); Kharishma, Prasilowati dan Ayuningsih (2019);

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada penelitian ini nilai signifikansi sobel test sebesar 1,054 dengan nilai signifikansinya $0,146 > 0,05$ dengan demikian menolak H_6 . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi melalui kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pada karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya yaitu disiplin kerja, yang merupakan suatu alat peringatan yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suristya dan Rasmen (2021).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada penelitian ini nilai signifikansi sobel test= 2.1573 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Untuk itu perlu budaya kerja bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, keterampilan dan kepribadian, sehingga mampu mengembangkan prestasi dan menumbuhkan kembangkan rasa kesetiakawanan dan kerja keras serta berorientasi ke masa depan, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suristya dan Rasmen (2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Maju Tarutung.

2. Kompetensi, budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung
3. Variasi kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi kompetensi, budaya kerja sebesar 91.2 %, sedangkan 8.8% dijelaskan oleh factor lain dan Variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja sebesar 88,5%, sedangkan 11,5% lagi dijelaskan oleh faktor lain.
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah Mukhtar, Basri Modding, Baharuddin Latief, Hamzah Hafied, 2018, The Influence of Competence, Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar, *Quest Journals, Journal of Research in Humanities and Social Science*, Volume 6 ~ Issue 5 (2018) pp.: 58-64.
- Agus Pirdana Pirdana dan Made Diana Putri Agustina, 2022, Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar, Vol 2 No 2 (2022): Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* p:247-257
- Ali Brahamsar Nasution, dkk, 2021, Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, *Manajemen Bisnis Jurnal*, Vol.3 No.2 Agustus 2021, Hal.118-129.
- Andi Hidayat, Solihin Mattalatta, Amar Sani, Muhammad Nurhadi N, 2020, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar, *Jurnal Mirai Management*, Volume 6 No.1 2020, Hal.202-212.
- Bogner and Thomas, 2012, *Core Competence and Advantage*. Publisher Elsevier Inc, New York.
- Buyung Satria Permana, Marbawi Marbawi, Ibrahim Qamarius, 2019, Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pag, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, Vol.4 No.2 Juli-Desember 2019, Hal.94-110.
- Fred, Luthan, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Handoko, T. Hani, 2016, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, YBPFE, Yogyakarta.
- I Made Agus Pirdana dan Made Dian Putri Agustina, 2022, Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Mei 2022, Vol. 2 (No.2) : Hal 339-346.
- K.D.Krisnawati1, I.W.Bagia, 2021, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021, Hal. 29-38.
- Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi, 2021, Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, Vol.8 No.1 Januari-April 2021, Hal. 50-70.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Cetakan Ke1. Jakarta, PR Raja Grafindo Persada.
- Maidinah Suprianti, Zamhari dan Hariyani, 2017, Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor

- Kecamatan Gerunggang Pangkalpinang Bangka Belitung, *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Volume 19, Nomor 2, November 2017, Hal.24-32.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: Refika Aditama.
- Maya Kharishma¹); Sri Lestari Prasiliowati²); Eka Avianti Ayuningtyas³, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 21 No. 02 – AUG 2019, Hal.135-150.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry*.
- P.A. Irmayanti¹, N.M.A. Widiastini², I.N. Suarmanayasa, 2020, Engaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1, Juli 2020, Hal.111-119.
- Rian Andrian, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung, *Ecodemica . V o l I I I . No . 2* September 2 0 1 4, Hal,334-339.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sri Agusnan, Silvia Fransiska, Kevin Kevin, Catherine Catherine, Juventia Dubbert, Cut Fitri Rostina, 2020, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Freight Express Medan, *Jurnal Warta Edisi 63*, Volume 14, Nomor 1: 1-208 Januari 2020, Hal.194-208.
- Steven, Robbins, 2017, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi. Ed Indonesia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Sudarmanto, 2015, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Pusta Pelajar.
- Supriyadi, Gering. dan Guno, Tri. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah: Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Umam.
- Triani Patra Pertiwi dan Andika Saputra, 2020, Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 5, No.6, Juni 2020, Hal.202-208.
- Untung Budi Widodo, Tetra Hidayati, Ledy Setiawan, 2021, Influence Organizational Culture And Competence On Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance PT PLN (Persero) Parent Unit of Kalimantan Mahakam Plant Control Management Unit, *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, Volume 10 Issue 5 Ser. II | May 2021. PP 20-35
- Wibowo, W. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keenam. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Zuki Kurniawan, 2017, Influence Of Competence, Cultural Organization, And Job Satisfaction Of Career Development And Implications On The Performance Of Employees (Survey On State-Owned Enterprises (Soes) In The Region Of Cirebon), *International Journal Of Scientific & Technology Research* .Volume 6, Issue 12, December 2017. Hal.214-224.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley & Sons Inc.