

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DPRD KOTA PADANG PANJANG

Komala Chandra Dewi<sup>(1)</sup>, Dori Mitra Candana<sup>(2)</sup>, Selvi Zola Fenia<sup>(3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas, Ekonomi dan bisnis,

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang Email

[komala02chandra@gmail.com](mailto:komala02chandra@gmail.com)

### ARTIKEL INFO

#### Sejarah Artikel:

Diterima 3 Februari 2025  
Direvisi 25 Februari 2025  
Diterima 7 Maret 2025  
Tersedia Online 7 Maret 2025

#### KATA KUNCI:

Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta © 2023 Oleh Penulis.  
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

**Abstract.** *This study aims to determine and try to analyze the Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Padang Panjang City DPRD Office. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study were employees of the Padang Panjang City DPRD Office. The results of the study found that there is a significant influence between organizational culture and job satisfaction. There is no significant influence between work motivation and job satisfaction. There is no significant influence between organizational culture and employee performance. There is a significant influence between work motivation and employee performance. There is a significant influence between job satisfaction and employee performance. Job satisfaction is able to mediate organizational culture on employee performance. Job satisfaction does not mediate work motivation on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Kantor DPRD Kota Padang Panjang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Katakunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi maupun di suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tidak akan berjalannya suatu organisasi ataupun perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik. Hal itu juga tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya manajemen pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi maupun perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi atau perusahaan dibuat berlandaskan visi dan misi untuk mencapai tujuan bagi kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia pula. sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. SDM sendiri dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan.

Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat di tingkat provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia. Penelitian ini akan dilakukan di kantor DPRD Kota Padang Panjang.

Menurut (Meinitasari & Chaerudin, 2022) Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan Menurut (Rivaldo et al., 2020) Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target.

Untuk melihat bagaimana Kinerja Karyawan pada DPRD Kota Padang Panjang, maka dilihat berdasarkan data Absensi Karyawan pada DPRD Kota Padang Panjang, sebagai berikut

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan pada Kantor DPRD**  
**Kota Padang Panjang Tahun 2022 (Januari-Desember)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan					Rekap
		S	I	C	DL	A	
Januari	82	5	2	31	61	-	83%
Februari	82	8	-	23	25	3	85%
Maret	82	-	-	4	64	7	89%
April	82	-	-	3	51	-	77%

<b>Mei</b>	82	2	8	-	49	4	73%
<b>Juni</b>	82	4	14	19	69	6	82%
<b>Juli</b>	82	2	-	5	62	-	71%
<b>Agustus</b>	82	11	-	41	58	9	74%
<b>September</b>	82	-	-	-	53	-	78%
<b>Oktober</b>	82	2	6	9	37	2	76%
<b>November</b>	82	-	3	5	44	4	76%
<b>Desember</b>	82	3	-	5	71	4	65%

*Sumber: DPRD Kota Padang Panjang Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada kantor DPRD Kota Padang Panjang memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik seperti pada bulan januari (83%), februari (85%), Maret (89%), Juni (82%), September juga termasuk pada kehadiran yang cukup baik yaitu (78%), dan bulan terendah pada bulan Desember (65%). Penurunan kehadiran tersebut mencerminkan penurunan semangat kerja atau motivasi kerja menjelang akhir tahun, yang mungkin disebabkan oleh kelelahan kerja atau kurangnya apresiasi terhadap kinerja.

Menurut data, Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja ialah Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi dan motivasi. Tidak adanya Budaya Organisasi dan motivasi dapat menimbulkan kurang puasny pegawai. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja yang di berikan oleh instansi tersebut. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tentu berpengaruh terhadap kinerja didalam kantor tersebut. Selain itu kurangnya budaya organisasi dan motivasi kerja juga menjadi faktor karyawan belum merasa puas dalam kinerja yang di berikan.

Menurut (Alfian & Susanti, 2023) Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan. pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, dan dorongan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja (Adinda et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada (Novianti et al., 2023).

## 2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang yang merupakan salah satu Lembaga legislatif unikameral yang berkedudukan di JL. A. Rivai'I, Guguk Malintang, Kec. Padang Panjang Timur, Kota Padang Panjang, Sumatra Barat.

Menurut Millah and Suryana (2020). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas abyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada DPRD Kota Padang Panjang sebanyak 82 orang.

Menurut Millah and Suryana (2020). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. sampel adalah bagian dari populasi.

Sampel jenuh yang dikenal sebagai sensus atau total sampling, merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini umumnya diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil, biasanya kurang dari 100 individu atau unit analisis. Dalam sampel jenuh, tidak ada proses seleksi atau pemilihan karena semua anggota populasi secara otomatis bagian dari sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 82 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 82 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*

dengan menggunakan program *Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS)* merupakan metode yang *power full* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan *SoftwarePLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel outer loading pada *SmartPLS*. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

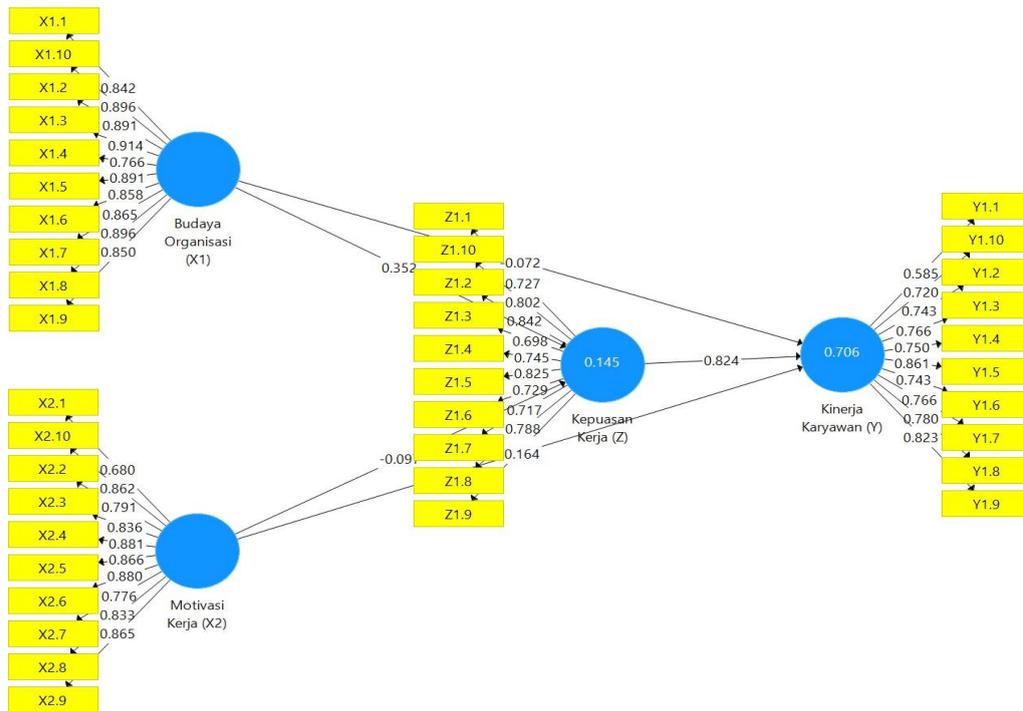
Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R- square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai R<sup>2</sup> sama dengan interpretasi R<sup>2</sup> regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t- hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

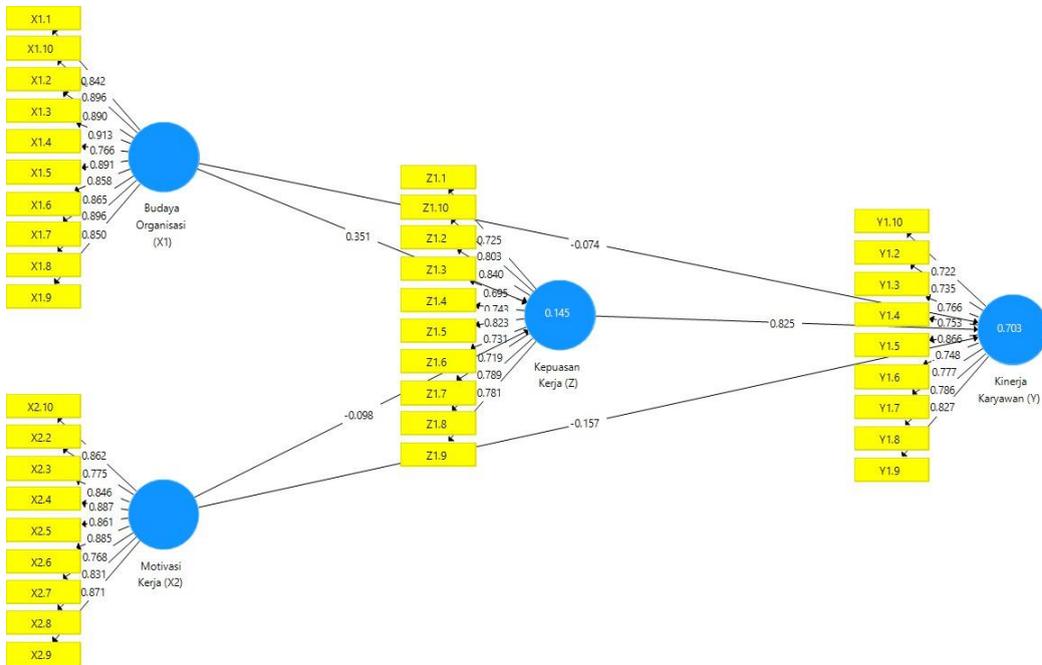
#### Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

*Convergent validity* Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa Pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji Validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 Dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk setiap indikator konstruks. Indikator dianggap mempunyai reabilitas baik jika memiliki nilai diatas 0,7.



**Gambar 1**  
*Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi*

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X 2.1, Y1)



**Gambar 2**  
**Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi**

**Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran ini dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya yaitu diatas 0,7 untuk setiap variabel. Cara lain dalam menguji *Diskriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya yaitu diatas 0,5.

**Tabel 1**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,753	<b>Valid</b>
Motivasi Kerja (X2)	0,688	<b>Valid</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,573	<b>Valid</b>
Kepuasan Kerja (Z)	0,588	<b>Valid</b>

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)**

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien relibalitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut pada Tabel 3:

**Tabel 3**  
**Nilai Reliabilitas**

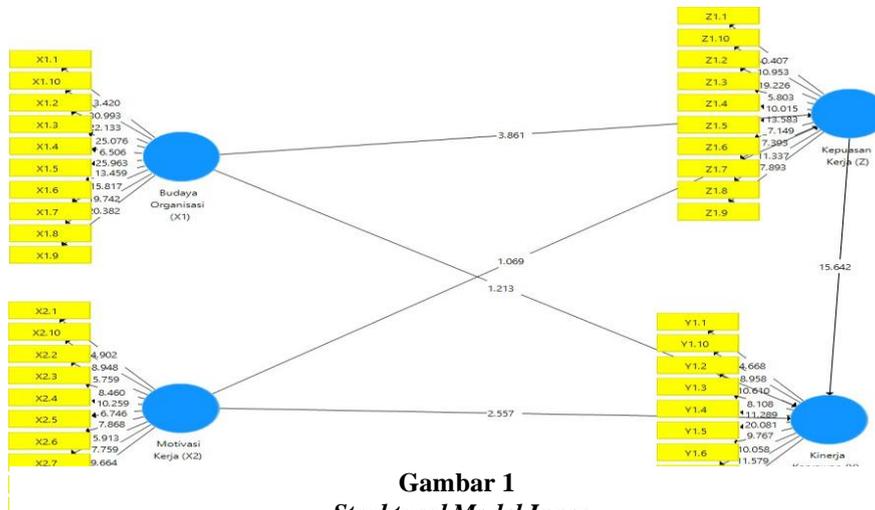
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,964	0,968	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,950	0,956	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,916	0,930	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,922	0,934	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

**Pengujian Inner Model (Structural Model)**

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



**Gambar 1**  
**Struktural Model Inner**

menggunakan *SmartPLS* sebagai berikut

### Evaluasi Pengukuran Inner Model R-Square (R<sup>2</sup>)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R<sup>2</sup> juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R<sup>2</sup> hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

**Tabel 2**  
**Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	0,694
Kepuasan Kerja (Z)	0,145	0,124

Sumber : Hasil Olahan *SmartPLS* 2025

Pada table 4 terlihat nilai R<sup>2</sup> konstruk kinerja Karyawan sebesar 0,706 atau sebesar 70,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk budaya organisasi dan motivasi kerja. Sementara nilai R<sup>2</sup> untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,145 atau sebesar 14,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### Uji Hipotesis Secara Langsung

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

**Tabel 5**  
**Result For Inner Weight**

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
-------------------	---------------------	-----------------	----------------------------	-------------	----------

Budaya Organisasi => Kepuasan Kerja	0,352	0,386	0,091	3,861	<b>0.000</b>
Motivasi Kerja => Kepuasan Kerja	-0,097	-0,110	0,091	1,069	<b>0.285</b>
Budaya Organisasi => Kinerja Karyawan	-0,072	-0,081	0,060	1,213	<b>0.226</b>
Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	-0,164	-0,167	0,064	2,557	<b>0.011</b>
Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,824	0,822	0,053	15,642	<b>0.000</b>

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh konstruk budaya organisasi, motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
*Result Path Analysis*

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Hasil
Budaya Organisasi => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0.290	3.930	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Motivasi Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	-0.080	1.052	<b>0.293</b>	<b>Ditolak</b>

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%) Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

### Pembahasan :

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai *original sample* 0,352, nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu (0,000 < 0,05) dengan nilai t-statistik > t-tabel atau 3,861 >

1,96 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi seperti dalam menaati peraturan & dan ketepatan dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kepuasan karyawan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suryati et al., 2022) dan (Aliefiani et al., 2023) dimana budaya organisasi diterima dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Wahyuddin, 2022) dan (Billygraham et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai original sample  $-0,097$ , nilai P- Value  $0,285$  besar dari alpha 5% yaitu ( $0,285 > 0,05$ ) dengan nilai t-statistik  $< t$ -tabel atau  $1,069 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang di berikan oleh atasan pada kantor DPRD tersebut tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor DPRD Kota Padang Panjang

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Latifah et al., 2020) dan (Dhani & Surya, 2023) dengan hasil penelitian motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Prawoto & Hasyim, 2022) dan (Adinda et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Bugaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dimana nilai original sample  $-0,072$ , nilai P-Value  $0,226$  besar dari alpha 5% yaitu ( $0,226 > 0,05$ ) dengan nilai t- statistik  $< t$ -tabel atau  $1,213 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi budaya organisasi tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang . Dengan menaati peraturan dan memberikan dedikasi yang baik dalam bekerja, tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amiruddin et al., 2021) dan (Billygraham et al., 2022) menyatakan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian ini juga ditolak . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Tamimi et al., 2022) dan (Ghozali

et al., 2022) dimana penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *original sample* -0,164, nilai *P- Value* 0,011 besar dari  $\alpha$  5% yaitu ( $0,011 > 0,05$ ) dengan nilai *t-statistik*  $< t$ - tabel atau  $2,557 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari kebutuhan sosial karyawan mempunyai atasan yang berinteraksi dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan. Hal ini juga bisa dilihat dari gaji dan lingkungan kerja yang menjadi faktor motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Meinitasari & Chaerudin, 2022), (Hasica et al., 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Adinda et al., 2023), (Kusmiati et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dimana nilai *original sample* 0,824 , nilai *P- Value* 0,000 besar dari  $\alpha$  5% yaitu ( $0,000 > 0,05$ ) dengan nilai *t-statistik*  $< t$ -tabel atau  $15,642 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anggara & Nursanti, 2022), (Latifah et al., 2020) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidan sejalan dengan penelitian (Utomo et al., 2024), (Laia et al., 2020) meyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.**

Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai *original sample* 0,290, nilai *P-Value* 0,000 kecil dari  $\alpha$  5% yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai *t-statistik*  $> t$ -tabel atau  $3,930 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima.

Hasil uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, dilihat dari nilai statistik yang tinggi membuktikan pengaruh yang signifikan dan dapat diterima dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.

#### **7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.**

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai *original sample* -0,080, nilai P-Value 0,293 besar dari alpha 5% yaitu ( $0,293 > 0,05$ ) dengan nilai t-statistik  $< t$ -tabel atau  $1,052 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Hasil uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dan karyawan melaksanakan tugas tepat waktu dan penuh tanggung jawab tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam kebutuhan sosial karyawan dan ketepatan waktu yang meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.

#### **4. KESIMPULAN**

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Padang Panjang.
6. Kepuasan kerja diterima budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Ghozali, Z., Munyati, Pebrianti, T., Afini, V., & Bangsawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 116–128.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2023). *Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ( Dprd ) Kabupaten Lima Puluh Kota*. 2(1), 104–116.
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. In *Karimah Tauhid* (Vol. 1, Issue 6).
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. In *Productivity* (Vol. 3, Issue 1).
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infep.v6i2.921>
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.