

Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

SofyanHamid Indar^{1*}, Ayu Anggraini², Junaidin³

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

^{2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Amkop Makassar

Abstrak

This research was conducted to see how big the influence of competence, work culture and commitment to job satisfaction and employee performance. This type of research is quantitative research, which uses descriptive analysis methods and inferential statistics, namely Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS (Analysis Of Structural Moment) software, Microsoft Excel, and SPSS software. By taking a sample using a stratified/clustered random sample (proportionated random sampling), in each Regional Government Work Unit of the Selayar Islands Regency. The results of the study indicate that competence has a negative and significant effect on employee job satisfaction and employee performance. Work culture and organizational commitment have a positive and significant effect on employee job satisfaction and employee performance. Employee job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The mediating role of job satisfaction in analyzing the effect of competence on employee performance is negative and insignificant. The mediating role of job satisfaction in analyzing the influence of culture on employee performance is positive and not significant. The mediating role of job satisfaction in analyzing the effect of organizational commitment on employee performance is positive and significant. The results of this study can also be used as input for the local government of the Selayar Islands Regency in formulating policies regarding competence, work culture, organizational commitment and job satisfaction as well as employee performance in the future. Also as a reference material for future researchers.

Keywords: Competence, Work Culture, Commitment, Job Satisfaction, and Employee Performance.

Copyright (c) 2023 SofyanHamid Indar

✉ Corresponding author :

Email Address : Sofyan.hamidindar@gmail.com

PENDAHULUAN

Pasar modal merupakan salah satu indikator yang digunakan oleh investor dan juga pemerintah guna memantau dan melihat kondisi normal tidaknya kegiatan perekonomian disuatu negara. Mengapa? karena pasar modal dewasa ini memiliki peranan yang begitu penting yaitu pertama sebagai sarana bagi pendanaan usaha atau sebagai sarana bagi perusahaan untuk mendapatkan dana dari masyarakat yang memiliki modal dan dana ini oleh perusahaan dapat dipergunakan untuk ekspansi atau pengembangan usaha untuk penambahan modal kerja dan lainnya. Peranan kedua pasar modal adalah sebagai sarana bagi masyarakat untuk berinvestasi pada instrumen keuangan yang legal selain perbankan yang ada yaitu: saham, obligasi dan reksa dana. Salah satu instrumen pasar modal yang sangat diminati dan mempunyai kapitalisasi yang sangat besar adalah saham dimana per 29

Desember 2022 kapitalisasi saham berjumlah Rp. 9.495 triliun naik 15% dibanding tahun 2021, dan jumlah investor lebih dari 10.48 Juta.

Pesatnya perkembangan teknologi saat ini, membuat transaksi saham sangat mudah dilakukan, berbeda dengan masa 20 tahun lalu dimana perdagangan saham dilakukan manual. Namun saat ini transaksi dapat dilakukan dengan smartphone melalui jaringan internet, saham tidak perlu dicetak dikertas karena sudah elektronik (paperless), transaksi melalui internet secara online (online trading) menggunakan komputer atau smartphone, semua transaksi tercatat secara digital dan dapat diakses kapanpun dan dimanapun melalui aplikasi portofolio investor ataupun melalui akses ke Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI), Transaksi secara online melalui smartphone dengan jaringan internet memberikan manfaat dan kemudahan yang dirasakan sehingga dapat mempengaruhi niat konsumen untuk menggunakan (Lai, 2017). Hal inilah yang menjadikan masyarakat berminat untuk menjadi investor karena masyarakat bisa jadi memiliki persepsi berinvestasi saham saat ini mudah, bermanfaat dan menguntungkan, meskipun berinvestasi saham juga memiliki resiko kerugian.

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H8: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H9: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H10: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software AMOS (Analysis Of Moment Structural), Microsoft Excel, dan software SPSS. Dengan pengambilan sampel menggunakan sampel acak berstrata/berkelompok (proportionated random sampling), pada masing-masing Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil respon penyebaran kuesioner kepada masing-masing responden, Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan atau data yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang berjumlah 4.321 Aparatur. Pemanfaatan formulasi Slovin yang digunakan untuk menarik sampel menghasilkan jumlah sampel sebesar 366 Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	N	%
Gender	Laki-laki	235	64,2
	Perempuan	131	35,8
Age	20-30 Tahun	11	3,0
	31-40 Tahun	121	33,1
	41-50 Tahun	182	49,7
	> 51 Tahun	52	14,2
Status Pernikahan	Nikah	261	71,3
	Belum Nikah	105	28,7
Education Level	SMU	35	9,6
	Diploma	79	21,6
	Sarjana	164	44,8
	Magister	77	21,0
	Doktor	11	3,0
Work-length	≤ 7 Tahun	83	22,7
	≤ 14 Tahun	199	54,4
	≤ 21 Tahun	59	16,1
	≤ 28 Tahun	19	5,2
	≥ 28 Tahun	6	1,6

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

HASIL UJI INSTRUMEN

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Kompetens	K1	0,83	0,85	Valid dan reliabel
	K2	0,77		Valid dan reliabel
	K3	0,84		Valid dan reliabel
	K4	0,87		Valid dan reliabel
	K5	0,65		Valid dan reliabel
Budaya Kerja	BK1	0,78	0,90	Valid dan reliabel
	BK2	0,82		Valid dan reliabel
	BK3	0,76		Valid dan reliabel
	BK4	0,83		Valid dan reliabel
	BK5	0,81		Valid dan reliabel
	BK6	0,85		Valid dan reliabel
	BK7	0,72		Valid dan reliabel
Komitmen Organisasional	KO1	0,82	0,86	Valid dan reliabel
	KO2	0,88		Valid dan reliabel
	KO3	0,84		Valid dan reliabel
	KO4	0,75		Valid dan reliabel
	KO5	0,76		Valid dan reliabel

Kepuasan Kerja	KK1	0,73	0,80	Valid dan reliabel
	KK2	0,80		Valid dan reliabel
	KK3	0,80		Valid dan reliabel
	KK4	0,72		Valid dan reliabel
	KK5	0,66		Valid dan reliabel
Kinerja Pegawai	KP1	0,8	0,87	Valid dan reliabel
	KP2	0,78		Valid dan reliabel
	KP3	0,79		Valid dan reliabel
	KP4	0,71		Valid dan reliabel
	KP5	0,81		Valid dan reliabel
	KP6	0,75		Valid dan reliabel

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 21,0 data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi person sebesar $> 0,30$ dan alpha cronbach atas instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari

Pemeriksaan Asumsi *Structural Equation Modeling* (SEM)

a) Uji NORMALITAS

Tabel 4. Hasil uji normalitas data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize dPredicted Value
N		366
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,1402597
	Std. Deviation	,21786990
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,057
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		1,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa, apabila taraf signifikan yang dihasilkan $> \alpha = 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal, sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< \alpha$

$= 0,05$ maka data dinyatakan tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,176 $> \alpha = 0,05$ Berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk di analisis lebih lanjut.

b) Uji Outliers

Hasil pengujian *outlier* menunjukkan bahwa nilai z-score variabel Kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2), Komitmen organisasional (X_3), Kepuasan Kerja (Y_1) serta Kinerja pegawai (Y_2) berada di bawah nilai *cut-of point* yang dipersyaratkan (z-score $< 3,0$)

sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel yang dianalisis dikategorikan tidak berada dalam kondisi *outliers*.

Tabel 5. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit* variabel kompetensi (X_1)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	12,132 < (0,05:5=11,070)	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0,033	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2,426	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,063	Kurang Baik
GFI	≥ 0.90	0,987	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,962	Baik
TLI	≥ 0.94	0,983	Baik
CFI	≥ 0.94	0,991	Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa model pengukuran kompetensi menunjukkan model cukup *fit* atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan kriteria hanya terdapat tiga yang marginal (belum baik; Chi_Square; CMIN/DF; RMSEA) dan terdapat lima pengujian yang terpenuhi (baik, Probability; Probability ; GFI; AGFI; TLI ; CFI) sehingga menunjukkan tingkat penerimaan yang sangat baik untuk dianalisis lebih lanjut.

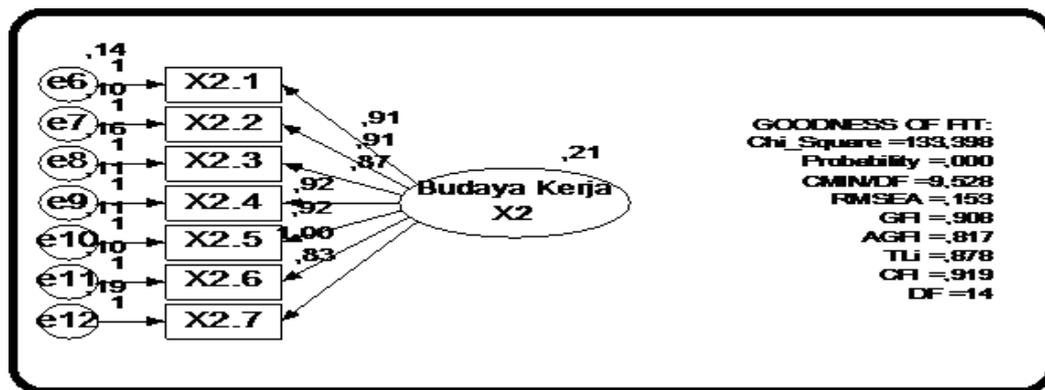
Tabel 6. Loading Factor/Lambda (λ) Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel Indikator	Loading Faktor (λ)	Critical Ratio	Probability(p)	Keterangan
X _{1.1}	0,767	17,831	0,000	Signifikan
X _{1.2}	0,683	14,826	0,000	Signifikan
X _{1.3}	0,797	18,576	0,000	Signifikan
X _{1.4}	0,909	FIX	0,000	Signifikan
X _{1.5}	0,513	10,029	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2021

Loading factor (λ) pada tabel 6 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel kompetensi dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*), dari hasil uji menunjukkan bahwa semua nilai indikator signifikan sehingga seluruh indikator dapat diikuti dalam pengujian berikutnya.

a) *Confirmatory factor analysis* budaya kerja (X₂)



Gambar 3. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) budaya kerja (X₂)

Hasil uji konstruk variabel budaya kerja dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 3 dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 7. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit* variabel budaya kerja (X₂)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	133,398 < (0.05:14=23,684)	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0,000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	9,528	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,153	Kurang Baik
GFI	≥ 0.90	0,908	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,817	Kurang Baik
TLI	≥ 0.94	0,878	Kurang Baik
CFI	≥ 0.94	0,919	Kurang Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa model pengukuran budaya kerja menunjukkan model cukup *fit* atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan kriteria hanya terdapat tujuh yang marginal (belum baik; Chi_Square; Probability; CMIN/DF; RMSEA; AGFI; TLI;CFI) dan terdapat satu pengujian yang terpenuhi (baik, GFI) sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 8. Loading Factor/Lambda (□) Variabel Budaya Kerja (X₂)

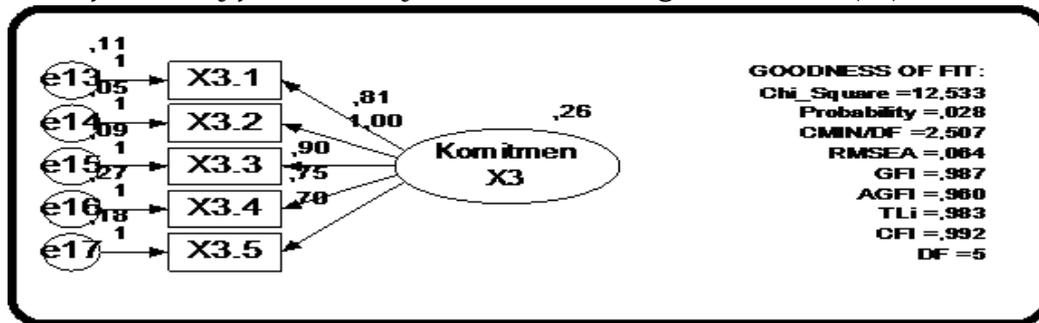
Variabel Indikator	Loading Faktor (λ)	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
X _{2.1}	0,740	15,517	0,018	Signifikan
X _{2.2}	0,797	17,089	0,000	Signifikan

X _{2,3}	0,703	14,325	0,000	Signifikan
X _{2,4}	0,793	16,713	0,000	Signifikan
X _{2,5}	0,783	16,593	0,000	Signifikan
X _{2,6}	0,820	FIX	0,000	Signifikan
X _{2,7}	0,661	13,815	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2021

Loading factor (λ) pada tabel 8 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel budaya kerja dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*), dari hasil uji menunjukkan bahwa semua nilai indikator signifikan sehingga seluruh indikator dapat diikuti dalam pengujian berikutnya.

b) **Confirmatory factor analysis komitmen organisasional (X₃)**



Gambar 4. Confirmatory Factor Analysis (CFA) komitmen organisasional (X₃)

Hasil uji konstruk variabel komitmen organisasional di evaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel 4 dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 9. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit* variabel komitmen organisasional (X₃)

Goodness of fitindex	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	12,533 < (0.05:5=11,070)	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0.028	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2,507	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.064	Baik
GFI	≥ 0.90	0.987	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.960	Baik
TLI	≥ 0.94	0.983	Baik
CFI	≥ 0.94	0.992	Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa model pengukuran komitmen organisasional menunjukkan model cukup *fit* atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan kriteria hanya terdapat tiga yang marginal (belum baik; Chi_Square; Probability; CMIN/DF) dan terdapat lima pengujian yang terpenuhi (baik; RMSEA; GFI; AGFI; TLI; CFI) sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

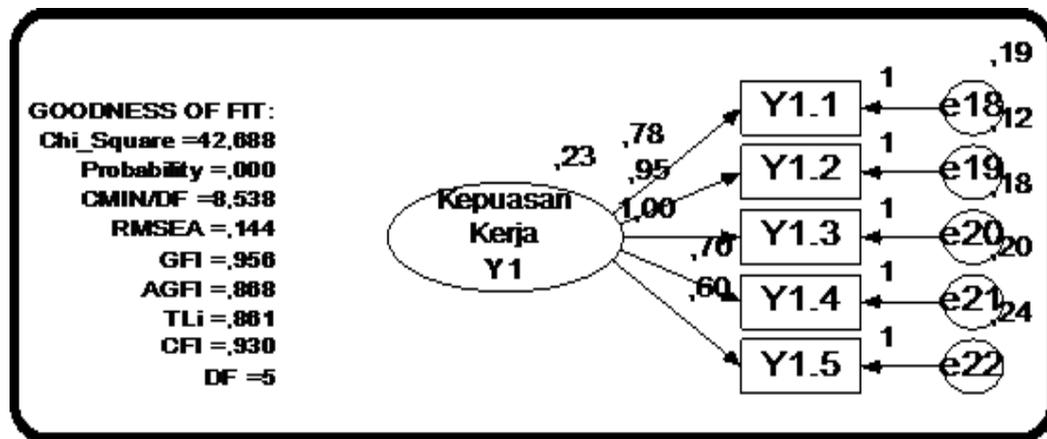
Tabel 10. Loading Factor/Lambda (λ) Variabel komitmen organisasional (X₃)

Variabel Indikator	Loading Faktor (λ)	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
X _{3.1}	0,778	18,546	0,000	Signifikan
X _{3.2}	0,912	FIX	0,000	Signifikan
X _{3.3}	0,832	20,869	0,000	Signifikan
X _{3.4}	0,596	12,461	0,000	Signifikan
X _{3.5}	0,643	13,648	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2021

Loading factor (λ) pada tabel 10 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel komitmen organisasional dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*), dari hasil uji menunjukkan bahwa semua nilai indikator signifikan sehingga seluruh indikator dapat diikutkan dalam pengujian berikutnya.

c) *Confirmatory factor analysis* kepuasan kerja (Y₁)



Gambar 5. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji konstruk variabel kepuasan kerja di evaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel 5 dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 11. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit* variabel kepuasan kerja (Y₁)

Goodness of fitindex	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	42,688 < (0.05:5=11,070)	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0,000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	8,538	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,144	Kurang Baik
GFI	≥ 0.90	0.956	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.868	Kurang Baik
TLI	≥ 0.94	0.861	Kurang Baik
CFI	≥ 0.94	0,930	Kurang

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 11 menunjukkan bahwa model pengukuran kepuasan kerjamenunjukkan model cukup *fit* atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan kriteria terdapat tujuh yang marginal (belum baik; Chi_Square; Probability; CMIN/DF; RMSEA; AGFI; TLI dan CFI) dan terdapat satu pengujian yang terpenuhi (baik,GFI) sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

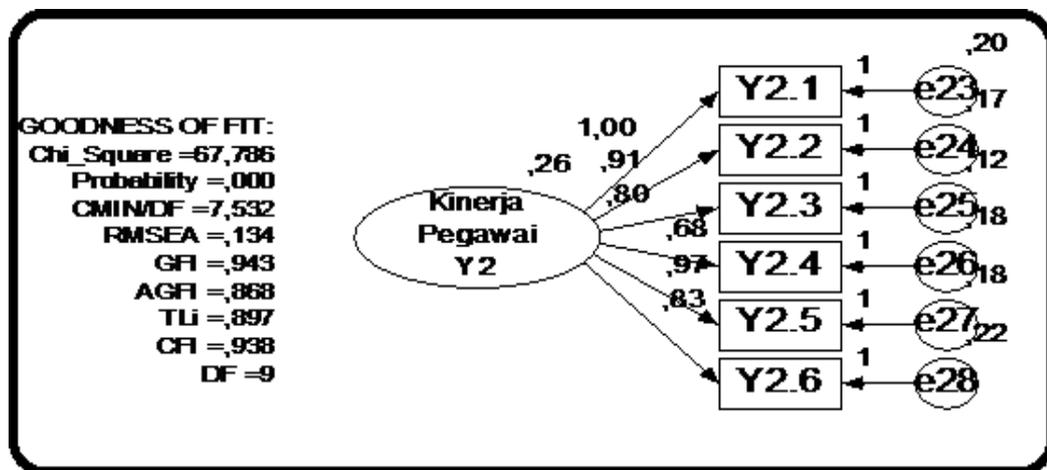
Tabel 12. Loading Factor/Lambda (λ) Variabel kepuasan kerja (Y_1)

Variabel Indikator	Loading Faktor (λ)	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Y _{1.1}	0,651	10,548	0,000	Signifikan
Y _{1.2}	0,794	12,653	0,000	Signifikan
Y _{1.3}	0,751	FIX	0,000	Signifikan
Y _{1.4}	0,601	10,639	0,000	Signifikan
Y _{1.5}	0,509	8,609	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2021

Loading factor (λ) pada tabel 12 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel kepuasan kerja dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*), dari hasil uji menunjukkan bahwa semua nilai indikator signifikan sehingga seluruh indikator dapat diikutkan dalam pengujian berikutnya.

d) *Confirmatory factor analysis* kinerja pegawai (Y_2)



Gambar 6. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) kinerja pegawai (Y_2)

Hasil uji konstruk variabel kinerja pegawai dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel 6 dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 13. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit* variabel kinerja pegawai (Y_2)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan	67,786 < (0.05:9=16,919)	Kurang

	kecil		Baik
Probability	≥ 0.05	0.000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	7,532	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.134	Kurang Baik
GFI	≥ 0.90	0.943	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.868	Kurang Baik
TLI	≥ 0.94	0.897	Kurang Baik
CFI	≥ 0.94	0.938	Kurang Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 13 menunjukkan bahwa model pengukuran kinerja pegawai menunjukkan model cukup *fit* atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan kriteria terdapat tujuh yang marginal (belum baik; Chi_Square; Probability; CMIN/DF; RMSEA; AGFI; TLI; CFI) dan terdapat satu pengujian yang terpenuhi (baik, GFI) sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar -0,086 dengan arah negatif. Koefisien pengaruh bertanda negatif, memiliki arti bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tergolong rendah sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap kepuasan kerja pegawai, selain itu dapat dibuktikan dengan nilai *critical ratio (c.r) = -2,008 < 2,00 (t- statistic)* dan nilai probabilitas sebesar $0,045 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa, kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga hipotesis 1 (H1) yang diajukan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dinyatakan sebahagian diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Supiyanto, (2015) kompetensi bisnis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dicirikan dengan kepuasan terhadap rekan kerja, pengawasan dan bekerja sendiri. Menolak temuan peneliti lainnya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Zulwan, 2015; Arifin, 2015).

Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar 0,138 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif, memiliki arti bahwa budaya kerja yang selama ini ditampilkan pegawai cenderung baik sehingga berakibat pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, selain itu dapat dibuktikan dengan nilai *critical ratio (c.r) = 2,180 > 2,00 (t-statistic)* dan nilai probabilitas sebesar $0,029 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga hipotesis 2 (H2) yang diajukan bahwa budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dinyatakan terbukti diterima dan didukung dengan fakta empiris.

Hasil penelitian ini mendukung temuan peneliti terdahulu bahwa budaya yang diterapkan pada organisasi untuk mendukung pekerjaan sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arifin, 2015 ; Sukma, 2016 ; Suwati, 2016 ; Kamaroellah, 2016). Menolak temuan peneliti lainnya bahwa budaya kerja yang dicerminkan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang dicerminkan melalui kepuasan atas pekerjaan (*works it self*), kepuasan atas gaji (*payment*), kepuasan atas promosi (*promotion*) dan kepuasan terhadap atasan (*supervision*) serta kepuasan atas rekan kerja (*co-workers*) (Tong et al., 2014; Daniel & Purwanti, 2015).

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar 0,793 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif, memiliki arti bahwa komitmen organisasi yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai, selain itu dapat dibuktikan dengan nilai *critical ratio (c.r) = 10,014 > 2,00 (t-statistic)* dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga hipotesis 3 (H3) yang diajukan bahwa komitmen organisasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dinyatakan terbukti diterima dan didukung dengan fakta empiris.

Hasil penelitian ini mendukung temuan studi terdahulu bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Tong et al., 2014; Daniel dan Purwanti, 2015; Danaeifar, 2016).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar -0,047 dengan arah negatif. Koefisien pengaruh bertanda negatif, memiliki arti bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tergolong rendah sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap kinerja pegawai, selain itu dapat dibuktikan dengan nilai *critical ratio (c.r) = -0,951 < 2,00 (t- statistic)* dan nilai probabilitas sebesar $0,342 > \alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa, kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 4 (H4) yang diajukan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dinyatakan ditolak atau tidak didukung dengan fakta empiris. Hasil penelitian mendukung temuan peneliti sebelumnya, bahwa manajemen bakat (kompetensi) tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pekerjaan (Song & Chathoth, 2013 ; Rahardjo, 2014 ; Luna-arocas dan Morley, 2015) Menolak temuan Arifin, (2015) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar 0,139 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif, memiliki arti bahwa budaya kerja yang cenderung baik memberikan dampak yang bermakna pada peningkatan kinerja pegawai, selain itu dapat dibuktikan dengan nilai *critical ratio (c.r) = 1,991 < 2,00 (t-*

statistic) dan nilai probabilitas sebesar $0,046 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 5 (H5) yang diajukan bahwa budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dinyatakan terbukti diterima dan didukung dengan fakta empiris.

Hasil penelitian ini mendukung temuan peneliti terdahulu bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kamaroellah, 2016 ; Kaynak, et al, 2016). Menolak temuan Arifin, (2015) ; Daniel dan Purwanti (2015) bahwa budaya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight estimate sebesar 0,370 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif, memiliki arti bahwa komitmen organisasi yang tinggi mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai, selain itu dapat dibuktikan dengan nilai critical ratio (c.r) = 3,205 > 2,00 (t-statistic) dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis keenam membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 6 (H6) yang diajukan bahwa komitmen organisasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dinyatakan terbukti diterima dan didukung dengan fakta empiris.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tsai et al., 2010 ; Atmojo, 2012; Kaynak, et al, 2016). Perdebatan temuan pada dimensi komitmen organisasional ditunjukkan pada studi Dhurup et al., (2016) bahwa komitmen organisasional pada dimensi team kerja, komitmen afektif dan komitmen normative signifikan pengaruhnya terhadap kinerja individu, sedangkan komitmen organisasional pada dimensi komitmen keberlanjutan (continuance commitment) tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menolak temuan Dasrita et al., (2015) bahwa seluruh dimensi komitmen organisasional tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja manajer.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai standardized regression weight estimate sebesar 0,343 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif, memiliki arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai, selain itu dapat dibuktikan dengan nilai critical ratio (c.r) = 3,644 > 2,00 (t-statistic) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis ketujuh membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 7 (H7) yang diajukan bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dinyatakan terbukti diterima dan didukung dengan fakta empiris.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian memberikan bukti bahwa nilai pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebesar -0,025 dan nilai standardized indirect effect sebesar -0,029 dengan p-value $0,079 > 0,05$. Menjelaskan bahwa peran mediasi kepuasan kerja dalam

menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah negatif dan tidak signifikan.

Penyebab negatif dan signifikannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja disebabkan karena secara langsung pengetahuan dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki pegawai belum optimal dalam proses penciptaan kinerja pegawai, terlihat dengan penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya, walaupun dengan dukungan pemberian insentif dan honorarium yang memadai sehingga menyulitkan pegawai untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil studi ini mendukung temuan Luna-arocas & Morley (2015) bahwa manajemen bakat (kompetensi) tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang bertindak sebagai mediator. Menolak temuan Arifin, (2015) bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai pemediasi penuh dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian memberikan bukti bahwa nilai pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebesar 0,051 dan nilai standardized indirect effect sebesar 0,047 dengan p-value 0,062 > 0,05. Menjelaskan bahwa peran mediasi kepuasan kerja dalam menganalisis pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai adalah positif dan tidak signifikan.

Penyebab positif dan tidak signifikannya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja disebabkan karena secara langsung dalam aktivitas kesehariannya ditempat kerja pegawai memiliki sifat pro-aktif untuk mengetahui segala hal menyangkut pekerjaannya dan tidak gampang patah semangat, sesulit apapun pekerjaan tersebut pegawai tetap mengerjakan dan menyelesaikannya.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian memberikan bukti bahwa nilai pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebesar 0,279 dan nilai standardized indirect effect sebesar 0,272 dengan p-value 0,001 > 0,05. Menjelaskan bahwa peran mediasi kepuasan kerja dalam menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Penyebab positif dan signifikannya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja disebabkan karena secara langsung tingkat keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam organisasi tergolong tinggi serta kebersedian pegawai yang senantiasa siap ketika dibutuhkan maupun pada kondisi sebaliknya.

SIMPULAN

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa persepsi return mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat berinvestasi saham, persepsi kemudahan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat berinvestasi saham, persepsi manfaat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat berinvestasi saham sedangkan persepsi resiko tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berinvestasi saham.

Pengaruh ke empat variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh kuat yaitu sebesar 61% terhadap variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, kedepannya diharapkan peneliti lain dapat meneliti variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Referensi :

- ARIFIN, Z. (2007). *TEORI KEUANGAN DAN PASAR MODAL*. YOGYAKARTA: EKONOSIA.
- Budiman, F., & Arza, F. I. (2013, April). Pendekatan Technology Acceptance Model Dalam Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Jurnal WRA*, 1(1), 87-110.
- Chang, H., & Chen, S. (2012). The Impact Of Online Store Environment Cues On Purchase Intention: Trust and Perceived Risk as a Mediator. *Online Information Review*, 32(6), 18-31.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/249008?seq=1/analyze#page_scan_tab_contents
- Davis, F. D. (1993). User acceptance of information technology: system characteristics, user perceptions and behavioral impacts. *International Journal of Man-Machine Studies*, 38(3), 475-487.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Junarsin, E., & Tandelilin, E. (2008). The Influence of Investment Horizon On Expected Returns And Risk Perception: Evidence From The Indonesian Market. *Global Journal Of Business Research*, 2(2), 11-30.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran* (12 ed.). (B. Molan, Trans.) PT. Indeks.
- Lai, P. (2017). The Literature Review of Technology Adoption Models and Theories For The Novelty Technology. *JISTEM*, 14(1), 21-38.
- Mahmood, Z., Kouser, R., Sheikh, S. M., & Mobin, M. S. (2015). Impact of Investment Characteristics on Perceived Risk and Return: A Case of Pakistan Stock Exchange. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 5(1), 1-19.
- Peristiwa, H. (2016). Analisis Minat Investor di Kota Serang Terhadap Investasi Syariah di Pasar Modal Syariah. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam*, 7, 30-37.
- Purboyo, Lamsah, & Vitria, A. (2020). Adopsi Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Perilaku Minat Generasi Milenial Dalam Berinvestasi Di Pasar. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 8(2), 1689-1699.
- Purboyo, P., Zulfikar, R., & Wicaksono, T. (2019). Pengaruh Aktifitas Galeri Investasi, Modal Minimal Investasi, Persepsi Resiko Dan Persepsi Return Terhadap Minat Investasi Saham Syariah (Studi pada Mahasiswa Uniska MAB Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(2), 136-150.
- Purboyo, P., & Zulfikar, R. (2017). Sinyal Kinerja Profitabilitas, Solvabilitas dan Rasio Pasar yang Mempengaruhi Harga Saham Syariah di Jakarta Islamic Index (JII). *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 1(2), 48-62. Retrieved from <https://polgan.ac.id/owner/index.php/owner/article/view/40>
- Sandra Dewi, P. D., & Santika, I. (2018, 4124-4152). Pengaruh Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Niat Beli Ulang Online di Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8). Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download>
- Schiffman, L., & Kanuk, L. L. (2008). *Perilaku Konsumen, Edisi Ketujuh*. Prentice Hall / Indeks.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tandelilin, E. (2010). *Potofolio dan Investasi: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Kanisius.

- Tandio, T., & Widanaputra, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Pasar Modal, Return, Persepsi Risiko, Gender dan Kemajuan Teknologi Pada Minat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD). *Jurnal Akuntansi*, 16, 2316-2341.
- Thampatty, M., & Krishnan, M. (2014). A study on the perception of stock market investments among government employees in Calicut city. *Asian Journal of Management Research*, 4(3), 501-508.
- Wafirotin. (2015). Persepsi Keuntungan Menurut Pedagang. *Jurnal Ekulilibrium*, 13(2), 24-36.
- Wang, Y. S., Wang, Y. M., Lin, H. H., & Tang, T. I. (2003). Determinants of user acceptance of Internet banking: an empirical study. *International Journal of Service Industry Management*, 4(5), 501-519. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09564230310500192/full/html>
- Yuliyani, Budiman, A., & Dewi, M. S. (2016, Oktober). Generasi Y dan Adopsi Terhadap Internet Banking pada Nasabah di Indonesia Menggunakan Kerangka Technology Acceptance Model (TAM). *Wawasan Manajemen*, 4(3), 231-245. Retrieved from <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/97>