

***DETERMINATION OF COMPETENCE, EDUCATION, SELF EFFICACY WITH
THE SPIRIT OF WORK AS VARIABLE INTERVENING AGAINST EMPLOYEE
PERFORMANCE TANJUNG PINANG CITY EDUCATION OFFICE***

Marsha Fajaryani, Jemmy Rumengan

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: jemmy.rumengan@univbatam.ac.id

ABSTRACT

In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 42. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely competence, education, self efficacy, work spirit and employee performance. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The influence of the variable X3 on X4 has a P-Values value of 0.008 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 on X4 is significant. The influence of the variable X3 on X4 has a P-Values value of 0,000 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 on X4 is significant. The influence of the variable X4 on Y has a P-Values value of 0.008 <0.05, so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The influence of the variable X1 to X4 has a P-Values value of 0.010 <0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of the variable X1 on Y has a P-Values value of 0.047 <0.05, so it can be stated that the effect between X1 on Y is significant. The influence of the variable X2 on X4 has a P-Values value of 0,000 <0.05, so it can be stated that the influence of X2 on X4 is significant. The effect of the variable X2 on Y has a P-Values value of 0.007 <0.05, so it can be stated that the influence between X2 on Y is significant.

Keywords: Competence, education, Self Efficacy, spirit of work, performance.

PENDAHULUAN

Kota Tanjungpinang merupakan ibukota Provinsi Kepulauan Riau. Kota ini sebelumnya adalah ibukota Kabupaten Daerah Tk II Kepulauan Riau, Provinsi Riau. Sejak 1983 berstatus kota administratif. Setelah era reformasi, tahun 2000, diperjuangkan peningkatan statusnya menjadi kota otonom. Akhirnya, sejalan dengan UU No 5/2001, Tanjungpinang pun menjadi kota otonom, tidak lagi di bawah Kabupaten Kepulauan Riau, yang pemerintahannya berjalan efektif sejak 16 Januari 2002. Kemudian, tahun 2004, Provinsi Kepulauan Riau terbentuk, dan Tanjungpinang menjadi ibu kotanya.

Pada visi & misi Pendidikan Kota Tanjungpinang, Mengembangkan Potensi Pariwisata dan Budaya Daerah. Melalui misi ini pemerintah kota Tanjungpinang mengusung program untuk melakukan city branding. Beberapa program diusung guna merealisasikan misi tersebut. Visi Walikota Tanjungpinang ini juga sejalan dengan visi misi Provinsi Kepulauan Riau yaitu terwujudnya Kepulauan Riau sebagai Bunda Tanah Melayu yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim, dengan uraian Misinya yakni Mengembangkan Perikehidupan Masyarakat yang Agamis, Demokratis, Berkeadilan, Tertib, Rukun dan Aman di Bawah Payung Budaya Melayu. Dari visi ini sebagai awal peningkatan pembangunan di Kepulauan Riau dengan tidak meninggalkan kebudayaan sebagai dasarnya. Penggunaan unsur budaya Melayu juga

semakin digalakkan untuk setiap unsur kebijakan dan sebagai cara promosi pemerintah untuk meningkatkan ekonomi di Kepulauan Riau. Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang, maka perlu meningkatkan Kompetensi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Jadi Kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan, definisi Pendidikan secara luas adalah mengartikan Pendidikan sebagai hidup.

Pendidikan adalah segala Pendidikan belajar yang berlangsung dalam lingkungan dan sepanjang hidup (*long life education*). *Self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan definisi-definisi di atas, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi hambatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu berbeda-beda dalam setiap bidang tertentu.

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Kinerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, Semangat Kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan

seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, Pendidikan, dan kesanggupan serta waktu. Singkatnya, kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian setelah melaksanakan tugas-tugas berdasarkan sasaran.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang?
2. Apakah Pendidikan mendeterminasi secara langsung terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang?
3. Apakah *Self Efficacy* mendeterminasi secara langsung terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang?
4. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang?
5. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang?
6. Apakah Pendidikan mendeterminasi secara langsung

terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang?

7. Apakah *Self Efficacy* mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang?

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 42. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, pendidikan, *self efficacy*, semangat kerja dan kinerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (*Struktural Equation Modelling-Partial Least Square*) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis,

serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan ,baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang yang berjumlah sebanyak 42 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian

Penelitian ini menggunakan analisis jalur

pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya (2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random samplin

konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1

Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,907	0,923	0,929	0,686
X2	0,901	0,907	0,920	0,593
X3	0,915	0,919	0,932	0,636
X4	0,829	0,857	0,867	0,489
Y_	0,906	0,907	0,924	0,606

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,929 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,920 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas

komposit sebesar 0,932 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,867 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,924 > 0,600 maka variabel Y adalah reliabel.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka

yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat

suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2

Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,647				
X1.2	0,875				
X1.3	0,893				
X1.4	0,863				
X1.5	0,821				
X1.6	0,849				
X2.1		0,657			
X2.2		0,823			
X2.3		0,724			
X2.4		0,832			
X2.5		0,814			
X2.6		0,783			
X2.7		0,724			
X2.8		0,784			
X3.1			0,657		
X3.2			0,882		
X3.3			0,822		
X3.4			0,880		
X3.5			0,879		
X3.6			0,820		
X3.7			0,620		
X3.8			0,778		
X4.1				0,785	
X4.2				0,803	
X4.3				0,727	
X4.4				0,765	
X4.5				0,493	
X4.6				0,551	
X4.7				0,707	
Y1					0,731
Y2					0,747

Y3					0,840
Y4					0,868
Y5					0,782
Y6					0,823
Y7					0,730
Y8					0,689

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014)

Tabel 3
Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0,575				
X3	0,545	0,827			
X4	0,588	0,873	0,748		
Y	0,563	0,845	0,831	0,759	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,575 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,545 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,588 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,563. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh

hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,827 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,873 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,845. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,748 korelasi

variabel Y dengan X3 sebesar 0,831 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan X4 sebesar 0,759 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinieritas

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinieritas adalah untuk membuktikan korelasi antar

variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinieritas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinieritas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinieritas jika nilai VIF < 5,00 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1,423	1,520
X2				3,648	4,637
X3				3,544	3,555
X4					3,287
Y					

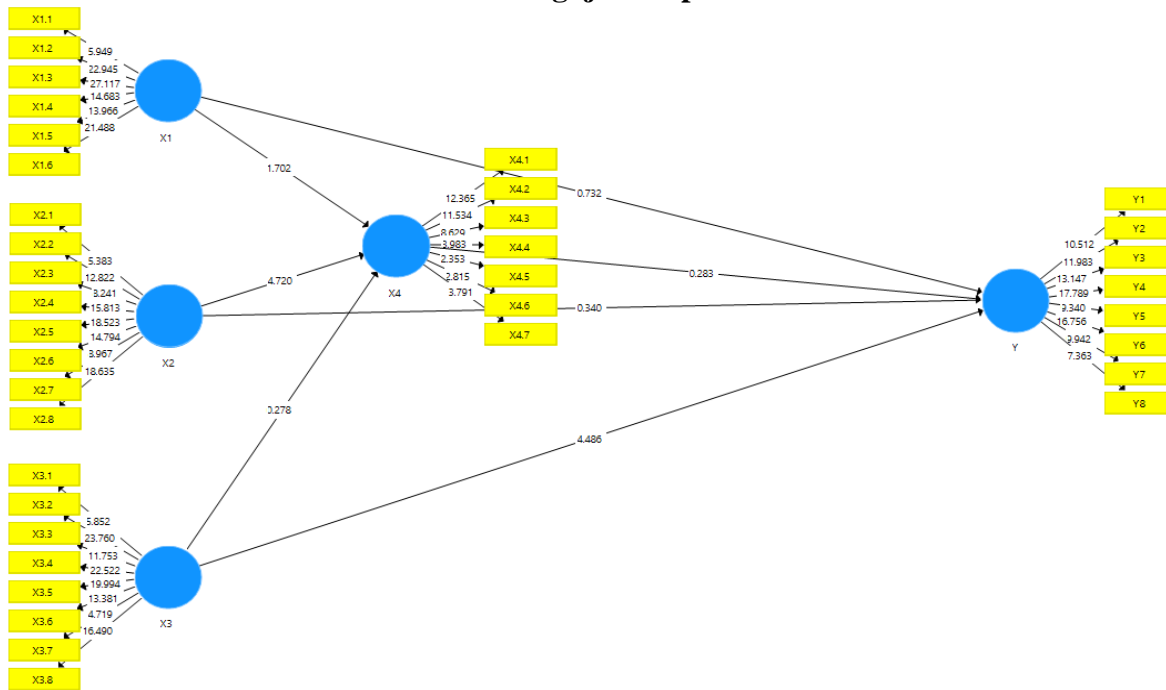
Sumber : Pengolahan Data (2020)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,520 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,637 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $3,555 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,287 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinieritas

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa

kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.171	0.165	0.101	1.702	0.010
X1 -> Y	0.095	0.096	0.129	0.732	0.047
X2 -> X4	0.778	0.754	0.165	4.720	0.000
X2 -> Y	0.095	0.125	0.280	0.340	0.007
X3 -> X4	-0.056	-0.002	0.201	0.278	0.008
X3 -> Y	0.666	0.626	0.148	4.486	0.000
X4 -> Y	0.084	0.087	0.298	0.283	0.008

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 4,486 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,283 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,702 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,732 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,720 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,340 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya

Tabel 6
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0,014	0,021	0,058	0,249	0,805
X2 -> X4 -> Y	0,066	0,060	0,218	0,301	0,765
X3 -> X4 -> Y	-0,005	0,002	0,051	0,093	0,926

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,732 > 0,249$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $0,340 > 0,301$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $4,486 > 0,093$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,696	0,672
Y	0,749	0,722

Sumber : Pengolahan Data (2020)

X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 74,90%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 4,486 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki

nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,283 (positif), maka Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,696, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 69,60%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,749, artinya besaran pengaruh peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel

- Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,702 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,732 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

SARAN

1. Perlu menciptakan kompetensi yang baik setiap pegawai dengan diadakannya pelatihan-pelatihan serta pendidikan dalam menambah ilmu pengetahuan guna mendukung terwujudnya visi dan misi di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang dalam memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang dapat dilakukan dengan cara memberikan beasiswa

- bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,720 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,340 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

- pendidikan bagi pegawai agar semangat bekerja menjadi lebih baik dan memiliki kemampuan dan kreatif dalam bekerja.
3. Sebaiknya pegawai dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang. Hal ini dilakukan guna meningkatkan tingkat kepedulian pegawai terhadap instansi. Sekaligus
 4. menumbuhkan rasa saling memiliki instansi, menanamkan rasa bahwa pegawai itu penting dalam instansi.

5. Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang sebaiknya menjaga pemberian keselamatan dan kesehatan kerja kepada pegawai agar semangat kerja pegawai juga terjaga. Apabila ingin mendapatkan semangat kerja yang tinggi, perusahaan harus meningkatkan pemberian keselamatan dan kesehatan kerjanya.
6. Kinerja pegawai sudah baik. Namun perlunya peningkatan semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang dan tetap menjaga atau meningkatkan pemberian keselamatan kerja karena dapat mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

REFERENSI

- Adijaya Zulkarnaen, Rumengan Jemmy, Rumengan Angelina Eleonora (2019) "Determination Of Position Promotion, Work Culture And Work Facilities With Work Satisfaction As Intervening Variables On Commitment Employee Agency Organization Of The France, Research And Development Riau Islands Province" *Zona Manajemen* Vol 9 No 3 2019
- Anggaraini Nurafni Dwi, Rumengan Jemmy, Rumengan Angelina Eleonora (2019) "Determination Of Job Relevant Information, Work Motivation And Organizational Culture With Work Achievement As Intervening Variables To Performance Employee Of Financial Management Agency And The Assets Of The Islands Province" *Zona Manajemen* Vol 9. No 3. 2019.
- Arikunto Suharsimi. 2011. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith., 2011. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary., 2011, *Manajemen Sumber – daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo
- Fattah, Nanang. 2015. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung ; PT Remaja Rosdakarya
- Gibson, James L., Inancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 2008. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hamzah, 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan*. Cetaan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Hani., 2010. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

- Handoko, T Hani, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Maryoto, Susilo, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodelogi Penelitian dengan SPSS*. Batam. Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, P Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Salusu, J. 2015. *Pengambilan Keputusan Sitrategik* Jakarta: Grasindo.
- Sutarto. 2011. *Dasar-DasarKepemimpinanAdministrasi*, Yokyakarta :Ghalia Indonesia
- Sudjana. 2011. *Metode Statistik*. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, *Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta*
- Timpe, A Dale. 2010. *Kinerja*. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.