

**DETERMINATION OF COMPENSATION, COMPETENCY AND EDUCATION
WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON THE
PERFORMANCE OF PERSONNEL MANAGEMENT AGENCY
FINANCIAL AND REGIONAL ASSETS
KARIMUN DISTRICT**

Muhammad Yuri Khiswandi, Mohamad Gita Indrawan

Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: m.gitaindrawan@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 46. 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 compensation, competence, education, job satisfaction 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 effect of the X3 variable against the X4 has a P-Values value of $0.021 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 against X4 is significant. The influence of X3 variables against Y has a P-Values value of $0.009 > 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 to Y is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of $0.037 > 0.05$, so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of $0.005 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of the X1 variable against Y has a P-Values value of $0.035 > 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.032 < 0.05$, so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of $0.008 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: *Compensation, Competence, Education, Job Satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

Perencanaan adalah suatu proses dalam menentukan tindakan masa depan yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumberdaya yang tersedia. Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang demokratis, desentralistik dan berorientasi pada transparansi dan pemberdayaan masyarakat diperlukan adanya sistem akuntabilitas, agar dapat berjalan dengan baik perlu adanya Rencana Strategis sebagai tolak ukur penilaian pertanggung jawaban kinerja Perangkat Daerah dalam kurun waktu lima tahun kedepan Penyusunan Perangkat Daerah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun merupakan tolak ukur Badan dalam melaksanakan tugas/kegiatan selama kurun waktu lima tahun kedepan masa pimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilaksanakan dapat meningkatkan dan mewujudkan tertib administrasi pengelolaan keuangan dan aset/barang daerah Kabupaten Karimun. Adapun penyusunan Revisi OPD Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2016 – 2021 ini mengacu pada Peraturan Bupati Karimun Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perubahan RPJMD Kabupaten Karimun Tahun 2016 -2021 dengan memperhatikan keterkaitan antara kegiatan yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Karimun dengan Badan

Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran yang sama dengan pembangunan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Revisi OPD dijabarkan kedalam program tahunan yang disebut Rencana Kerja Perangkat Daerah yang berisikan tentang sasaran, kebijakan dan program serta kegiatan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah dan partisipasi masyarakat. Demi terwujudnya visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun, maka perlu meningkatkan Kompensasi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Kompensasi merupakan faktor terpenting dalam menunjang hasil kinerja pegawai. Kompetensi yang baik dapat menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu peran Kompetensi sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi, pemimpin yang paling efektif dan berkelanjutan adalah salah satu yang mengikuti keputusan dan keinginan masyarakat secara keseluruhan, mengambil peran yang memungkinkan dan memudahkan, pemimpin harus memiliki keahlian, kemauan, kejujuran, perjuangan dan beberapa kharisma. Maka dari itu Kompetensi memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pendidikan pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan

untuk melaksanakan pekerjaan. Pendidikan atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan Pendidikan kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai atau aparatur negara. Dengan Pendidikan pegawai yang tinggi maka tujuan suatu organisasi akan mudah tercapai. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kinerja 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 merupakan hal pokok dalam pencapaian suksesnya tujuan organisasi. karena itu, manusia sebagai faktor penting yang merupakan penggerak faktor-faktor lainnya, harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan dalam melaksanakan segala kegiatan didalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan.

Rumusan masalah

1. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung

terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun ?

2. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun ?
3. Apakah Pendidikan mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun ?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun ?
5. Apakah Kompensasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun ?
6. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun ?
7. Apakah Pendidikan mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun ?

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 46. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, kompetensi, pendidikan, kepuasan 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. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, 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 badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten karimun yang berjumlah sebanyak 46 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 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 sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian 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	0,846	0,850	0,884	0,523
X2	0,899	0,904	0,918	0,585
X3	0,924	0,930	0,938	0,655
X4	0,892	0,897	0,916	0,612
Y_	0,882	0,892	0,906	0,549

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,884 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,918 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variabel X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,938 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,916 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit

sebesar $0,906 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel.

Validitas konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2
Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,650				
X1.2	0,715				
X1.3	0,767				
X1.4	0,854				
X1.5	0,719				
X1.6	0,685				
X1.7	0,653				
X2.1		0,759			
X2.2		0,819			
X2.3		0,764			
X2.4		0,774			
X2.5		0,710			
X2.6		0,808			
X2.7		0,735			
X2.8		0,744			
X3.1			0,816		
X3.2			0,781		
X3.3			0,828		
X3.4			0,790		
X3.5			0,728		

X3.6			0,803		
X3.7			0,910		
X3.8			0,805		
X4.1				0,811	
X4.2				0,612	
X4.3				0,716	
X4.4				0,826	
X4.5				0,803	
X4.6				0,817	
X4.7				0,865	
Y1					0,607
Y2					0,794
Y3					0,593
Y4					0,715
Y5					0,806
Y6					0,740
Y7					0,818
Y8					0,816

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	0,715				
X3	0,710	0,864			
X4	0,891	0,758	0,811		
Y	0,662	0,703	0,682	0,695	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,715 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,710 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,891 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,662. 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 0,864 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,758 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,703. 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 0,811 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,682 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 0,695 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan

demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinearitas

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 kolinearitas 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 kolinearitas (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 kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5,00 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				4,749	4,814
X2				3,635	3,132
X3				2,891	3,063
X4					4,234
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

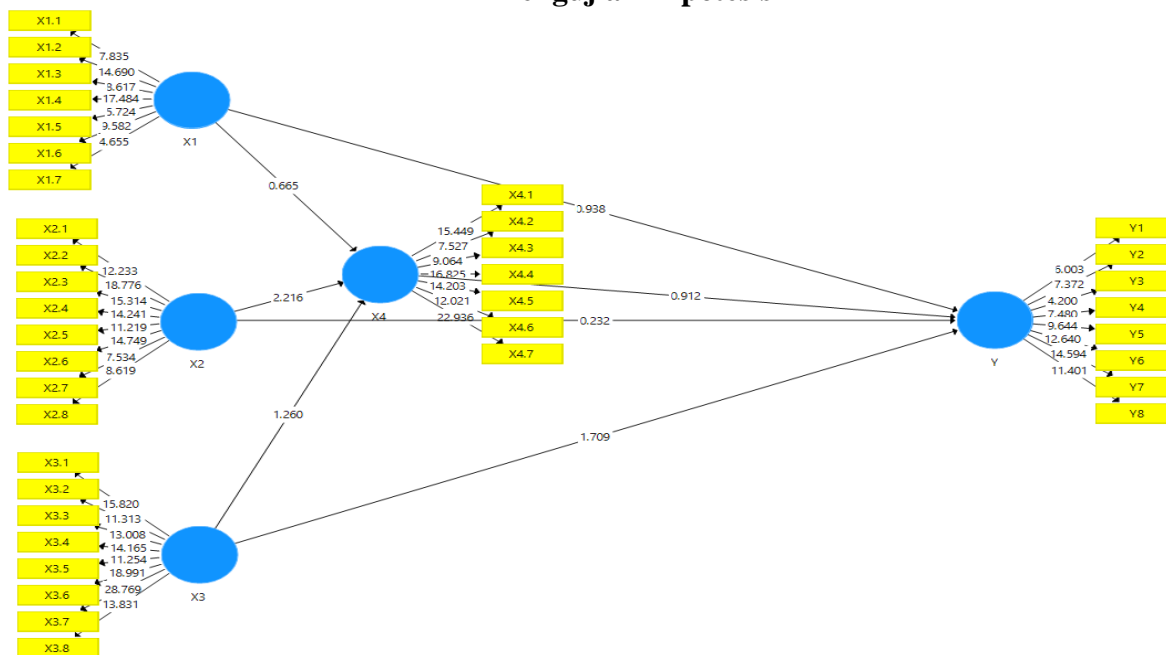
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $4,814 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,132 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $3,063 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $4,234 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

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

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) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel

lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (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	0,124	0,155	0,186	0,665	0,005
X1 -> Y	0,214	0,209	0,228	0,938	0,035
X2 -> X4	0,595	0,576	0,268	2,216	0,032
X2 -> Y	0,076	0,109	0,327	0,232	0,008
X3 -> X4	0,202	0,197	0,160	1,260	0,021
X3 -> Y	0,257	0,288	0,150	1,709	0,009
X4 -> Y	0,226	0,205	0,247	0,912	0,037

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,260 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,709 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,912 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,037 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,665 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar

0,005 < 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 0,938 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,035 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,216 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,032 < 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 0,232 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y 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 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_	0,028	0,048	0,074	0,377	0,708
X2 -> X4 -> Y_	0,134	0,104	0,142	0,942	0,351
X3 -> X4 -> Y_	0,046	0,039	0,067	0,678	0,501

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh

tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,938 > 0,708

- (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 $0,232 < 0,351$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
 - Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel

X3 terhadap Y sebesar $1,709 > 0,501$ (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	0,764	0,747
Y	0,491	0,442

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,764, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 76,40%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,491, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 49,10%.

KESIMPULAN

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,260 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti

peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,709 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

- bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,912 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,037 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,665 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,938 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,216 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4.

- Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,232 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Diharapkan kompensasi yang diberikan terhadap setiap pegawai sudah sangat memuaskan. Namun perlunya peningkatan bagi pegawai yang berprestasi dan pegawai yang menghasilkan kinerja yang memuaskan.
2. Diharapkan perlunya peningkatan kompetensi terhadap setiap pegawai guna memberikan skill serta akan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Diharapkan perlunya pegawai diletakkan sesuai dengan bidang pendidikannya guna menghasilkan kinerja yang memuaskan dalam menghasilkan pekerjaannya.
4. Diharapkan perlunya memberikan penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5. Diharapkan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2011. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar Saifuddin. 2010. *Reliabelitas dan Validitas seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alfa.
- Buhler, Patricia, 2010, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Davis, Keith., 2011. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary., 2011, *Manajemen Sumber – day a Manusia*, Jakarta: Prenhallindo
- Cohran. 2010. *Teknik Penarikan Sampel*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Fattah, Nanang. 2015. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung ; PT Remaja Rosdakarya
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 2008. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T Hani, 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, Hani., 2010. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015
- Maryoto, Susilo, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ridwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam. Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Rumengan Muhammad Tammy Ikbal, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Spirit Determination, Work

- Responsibility And Work Facilities With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Of University Employees Batam Using SEM-PLS (Partial Least Square)" *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019.
- Rumengan Muhammad Tommy Arby, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Discipline Determination, Competence And Work Environment With Work Satisfaction As Variables Intervening On Organizational Commitments Pegawai Batam University With Using SEM-PLS (Partial Least Square)", *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019
- 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 Sitratetik* Jakarta: Grasindo.
- Sudjana. 2009. *Metode Statistik*. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, *Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta*