

DETERMINATION OF CAREER DEVELOPMENT, WORK DISCIPLINE AND HUMAN COMPETENCE COMPETENCY WITH WORK SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING TO EMPLOYEE PERFORMANCE PUBLIC WORKS OFFICE AND SPATIAL ARRANGEMENT KARIMUN DISTRICT

Neri Maiyusan, I Wayan Catrayasa

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

Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: iwayancatrayasa@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 99. 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 career development, work discipline, HR competence, 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 X4 has a P-Values value of $0.032 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of the variable X3 against Y has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, 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 $0.011 < 0.05$, 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 $0.006 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of $0.033 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, 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 $0.007 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: *career development, work discipline, HR competence, job satisfaction, performance.*

PENDAHULUAN

Penataan Perangkat Daerah adalah penataan terhadap pembentukan, kedudukan, susunan, pembagian tugas dan fungsi, beban kerja, dan tata laksana perangkat daerah agar tepat fungsi, tepat ukuran dan sinergis dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan sesuai dengan asas pembentukan perangkat daerah yang berorientasi pada perlindungan, pelayanan, pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan yang efektif, efisien dan berkualitas sebagaimana tertuang didalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan Dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah. Berdasarkan Perda Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Karimun saat ini Tipe Perangkat Daerah untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah Tipe B dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan Dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah menyatakan bahwa Pembinaan Penataan Perangkat Daerah merupakan upaya, tindakan dan kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan daerah dalam penataan perangkat daerah yang tepat fungsi, tepat ukuran dan sinergis secara berkelanjutan menuju perangkat daerah yang modern. Dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah merupakan upaya untuk menjamin penataan perangkat daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang

Kabupaten Karimun, maka perlu meningkatkan pengembangan karir yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Pengembangan karir merupakan faktor terpenting dalam menunjang hasil kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu disiplin kerja sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kompetensi SDM pada dasarnya untuk mencakup kapasitasnya, yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Instansi menyadari bahwa motivasi kerja Pegawai sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan Instansi. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan satu Instansi adalah terhadap mengolah sumber daya manusia. Mengingat peran, fungsi, maupun posisi pegawai dalam rangka menopang produktivitas, efisiensi dan efektifitas untuk mencapai kinerja yang baik, maka program motivasi sebagai bagian integral.

Rumusan Masalah

1. Apakah Pengembangan Karir mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?

2. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
3. Apakah Kompetensi SDM mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Pertanahan dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Riau ?
4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
5. Apakah Pengembangan Karir mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
6. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
7. Apakah Kompetensi SDM mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang 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 99. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban

kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karir, disiplin kerja, kompetensi sdm, 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 99 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 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	0,862	0,883	0,891	0,541
X2	0,872	0,885	0,900	0,536
X3	0,874	0,900	0,906	0,586
X4	0,906	0,910	0,923	0,575
Y_	0,890	0,900	0,914	0,605

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,891 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,900 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,906 > 0,600 maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,923 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar 0,914 > 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	0,641				
X1.2	0,754				
X1.3	0,779				
X1.4	0,768				
X1.5	0,704				

X1.6	0,784			
X1.7	0,705			
X2.1		0,557		
X2.2		0,727		
X2.3		0,770		
X2.4		0,797		
X2.5		0,849		
X2.6		0,852		
X2.7		0,576		
X2.8		0,664		
X3.1			0,445	
X3.2			0,826	
X3.3			0,834	
X3.4			0,824	
X3.5			0,901	
X3.6			0,678	
X3.7			0,760	
X4.1				0,742
X4.2				0,737
X4.3				0,819
X4.4				0,841
X4.5				0,579
X4.6				0,744
X4.7				0,827
X4.8				0,744
X4.9				0,758
Y1				0,796
Y2				0,839
Y3				0,901
Y4				0,684
Y5				0,759
Y6				0,748
Y7				0,699

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 Diskriminasi

Validitas diskriminasi 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	0,519				
X3	0,397	0,734			
X4	0,479	0,702	0,720		
Y	0,357	0,755	0,800	0,752	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,519 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,397 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,479 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,357. 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 0,734 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,702 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,755. 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 0,720 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,800 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 0,752 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				1,274	1,276
X2				1,904	1,439
X3				1,708	1,730
X4					1,404
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

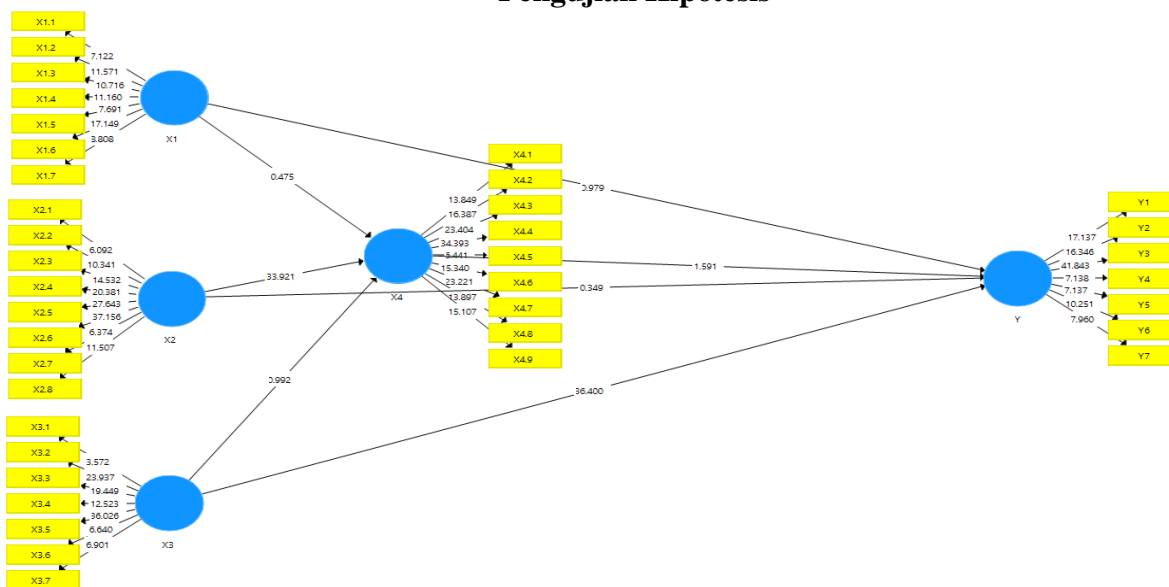
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,276 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $1,439 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,730 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $1,404 < 5,00$ (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	0.013	0.012	0.028	0.475	0.006
X1 -> Y	-0.032	-0.035	0.033	0.979	0.033
X2 -> X4	0.933	0.937	0.028	33.921	0.000
X2 -> Y	-0.026	-0.030	0.074	0.349	0.007
X3 -> X4	0.039	0.034	0.040	0.992	0.032
X3 -> Y	0.933	0.940	0.026	36.400	0.000
X4 -> Y	0.114	0.114	0.072	1.591	0.011

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,992 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 36,400 (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 1,591 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,475 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti

- peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,979 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,033 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 33,921 (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 0,349 (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.
- 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	0,001	0,002	0,004	0,385	0,701
X2 -> X4 -> Y	0,106	0,107	0,068	1,566	0,121
X3 -> X4 -> Y	0,004	0,003	0,005	0,835	0,406

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,979 > 0,385$ (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 $0,349 < 1,566$ (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 $36,400 >$

0,835 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

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	0,931	0,928
Y	0,962	0,960

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,931, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 93,10%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,962, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 96,20%.

KESIMPULAN

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,992 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh

antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 36,400 (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 1,591 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 <$

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 0,475 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,979 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,033 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 33,921 (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 0,349 (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.

SARAN

1. Pengembangan karir pegawai sangat penting untuk itu perlunya pelatihan dan pendidikan guna terwujudnya SDM yang berkualitas.
2. Diharapkan perlunya peningkatan kedisiplinan terhadap setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Kompetensi pegawai masih perlu peningkatan untuk itu peran organisasi sangat penting agar menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Diharapkan kepuasan kerja memiliki adil dalam menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. untuk itu perlunya melakukan pengembangan karir dalam memberikan dorongan serta reward terhadap pegawai yang memiliki kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan.
5. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan guna terwujudnya visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun.

REFERENSI

- Cohran. 2011. Teknik Penarikan Sampel. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Davis K. 2011. Prilaku dalam Organisasi. Terjemahan tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Daniel Coleman, *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Trikantjono Widodo, (Jakarta: Gramedia, 2009), pp.191- 192.
- Dessler. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenallindo.
- Fazri, M. 2011. Organisasi dan Pengorganisasian. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey. 2010. Management of Organizational Behavior. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Hoy W.K. dan Miskel. 2011. Behavior in Organisation: System Approach to Managing. Philippines: Addison Publishing Company, Inc.
- John W. Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2011), p.97.
- Meiyer. 2010. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembagian Kerja. Jakarta: Gunung Agung.
- Michael O'Malley, *Creating Commitment : How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationship That Last*, (New York: John Willey & Sons, Inc, 2011), p.1-3.
- 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
- Nawawi, Hadari dan Martini. 2010. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta Gajah Mada University.
- Richard H. Axelrod, *Term of Engagement: Changing The Way, We Change Organization*, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 2010), p.116.
- Ridwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Rumengan, Jemmy. 2010. Metodologi Penelitian dengan SPSS. Batam. Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2015. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Rumengan Muhammad Tammy Ikkal, 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
- Sters, RM. 2010. *Strategic Management*. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Sters, R.M. 2011. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Sudjana. 201. *Metode Statistik*. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas