

**DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, COMPETENCY,
AND COMPENSATION TOWARD JOB SATISFACTION WITH CAREER
DEVELOPMENT AS INTERVENING VARIABLE AT IMMIGRATION
OFFICE OF BATAM USING PARTIAL LEAST SQUARE**

Shinta Buana Putri¹, Fachruddin², Chablullah Wibisono¹

¹Department of Management, ²Department of Accounting
Faculty of Economics, Batam University, Indonesia

ABSTRACT

In this study, researchers used respondents data, such as gender, level of education, and class / rank of respondents to be able to provide information about the characteristics of respondents. Where from the questionnaire distributed questionnaire as many as 169 respondents. This research is the result of a field study to obtain a questionnaire answer data that measures five main variables in this study, namely organizational climate, competency, compensation, job satisfaction and career development. Data analysis with parametric and non parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Path Analysis. This study uses path analysis (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct influence and indirect influence. Calculation of the path coefficient in this study is assisted by Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect effects between variables, it can be seen from the results of the calculation of the path coefficient while to find out the significance. The results showed work Organizational Climate, Competency, Compensation significantly influence Job Satisfaction Through Career Development at Immigration Office of Batam

Keywords : *Organizational Climate, Competency, Compensation, Job Satisfaction And Career Development*

PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi dari organisasi yang diciptakan agar tercipta organisasi yang diinginkan. Dimana sumber daya manusia yang merupakan penggerak dari sebuah organisasi yang akan menjalankan organisasi

tersebut dan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman, fungsi pemerintahan ikut berkembang, dahulu fungsi pemerintah hanya membuat dan mempertahankan hukum, akan tetapi pemerintah tidak hanya melaksanakan undang-undang tetapi berfungsi juga untuk merealisasikan kehendak negara dan menyelenggarakan kepentingan umum. Perubahan paradigma

pemerintahan dari penguasa menjadi pelayan masyarakat, pada dasarnya pemerintah berkeinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Penerapan *Good Governance* dalam pemerintahan menjadi tuntutan yang mendesak dan harus direalisasikan.

Apalagi masyarakat semakin cerdas, berani, dan kritis dalam berfikir. Sehingga kinerja birokrat tidak boleh lagi identik sebagai sosok yang kaku, lamban, otoriter, dan berorientasi pada kepentingan pribadi, tetapi ekspektasi masyarakat agar birokrasi menjadi lembaga yang dinamis, kreatif, inovatif, progresif, selalu berorientasi ke depan serta komitmen pada tanggung jawab. Pelayanan publik atau pelayanan umum dan pelayanan administrasi pemerintah atau perizinan tersebut dilakukan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan masyarakat.

Untuk itu sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif di dalam lembaga pemerintahan, agar tercipta lembaga yang berkualitas. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menunjang dari cara kerja organisasi tersebut, melalui cara kerja pegawai. Karena kerja pegawai yang efisien dan efektif yang sesuai dengan visi dan misi dari organisasi, maka akan terwujud tujuan yang diinginkan organisasi.

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan

HAM Kepulauan Riau. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan tugas pembangunan.

Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara didunia. Imigrasi mempunyai peranan penting dan strategis terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) yaitu sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan yaitu Surat Perjalanan Republik Indonesia; fasilitas keimigrasian pada warga negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian, penyidikan dan penindakan keimigrasian dan sistem teknologi keimigrasian.

Dalam pencapaian tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam juga tak luput dari kendala yang dihadapinya diantaranya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang optimal, koordinasi yang belum maksimal, sarana dan prasarana yang belum memadai yang mengakibatkan pemohon merasa kurang dilayani dengan baik.

Untuk peningkatan pelayanan tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam harus terus memberikan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, baik dari segi anggaran

maupun dari segi pengembangan kemampuan Sumber Daya Manusia.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh setiap lembaga. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu sumber daya yang menggerakkan organisasi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Untuk menghasilkan pegawai yang berintegritas tinggi, lembaga pemerintah ini juga harus memperhatikan kepuasan pegawai dalam bekerja. Ini sangat erat hubungannya dengan peningkatan kualitas pegawai itu sendiri yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar dan juga dari dalam diri pegawai itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Adapun faktor yang pertama yaitu faktor kepribadian yang berasal dari diri pegawai itu sendiri. Kedua yaitu faktor-faktor yang bersumber dari luar diri pegawai seperti kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir.

Iklm organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklm organisasi menyangkut semua lingkungan yang

ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi.

Disamping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya. Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik.

Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam, terdapat 295 pegawai dengan berbeda latar belakangnya. Seperti yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, seorang pegawai pemerintahan harus memiliki kompetensi dasar untuk menjadi seorang pegawai dalam jabatan tertentu. Untuk itu, pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam yang merupakan Aparatur Sipil Negara juga harus memiliki standar kompetensi yang sudah ditetapkan.

Faktor lainnya yang mendorong kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak pegawai atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang

layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri pegawai. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier.

Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TP Batam yang mewakili Unit Pelayanan Teknis Keimigrasian di Kota Batam dibawah Direktorat Jenderal Imigrasi merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang juga memberikan kompensasi kepada pegawainya. Kompensasi yang diberikan berupa keuangan atau sering disebut kompensasi langsung, seperti gaji dan juga tunjangan kinerja. Sedangkan kompensasi tidak lainnya yaitu seperti layanan kesehatan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Perencanaan karir adalah proses melalui individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan

tersebut. Secara teoritis disebutkan bahwa pengembangan karir pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan uang mencerminkan kemampuan organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur dalam nilai dan kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi. Pada suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu factor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu dan adanya motivasi dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, status pendidikan dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 169. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi sebagai variable eksogen, Pengembangan Karir sebagai variable intervening, Kepuasan Kerja sebagai variable endogen.

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.

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	0.882	0.890	0.904	0.564
X2	0.871	0.874	0.904	0.612
X3	0.866	0.874	0.899	0.566
X4	0.910	0.917	0.925	0.556
Y	0.811	0.824	0.859	0.538

Pada tabel diatas dapat diperoleh hasil croanbach alpha pada variabel iklim organisasi (X1) memiliki nilai alpha sebesar 0.882 >0.7, maka dapat disimpulkan variable iklim organisasi (X1) memiliki nilai croanbach alpha yang realibel. Pada variabel kompetensi (X2) memiliki nilai croanbach alpha sebesar 0.871>0.7 maka dapat disimpulkan pada variabel kompetensi (X2) memiliki nilai croanbach alpha yang realibel.

variabel pengembangan karir (X4) memiliki nilai yang croanbach alpha realibel sebesar 0.910>0.7, maka dapat disimpulkan pada variabel pengembangan karir (X4) memiliki nilai croanbach alpha yang realibel. Pada variable kepuasan kerja (Y) memiliki nilai croanbach alpha sebesar 0.811>0.7 maka dapat disimpulkan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai croanbach alpha yang realibel.

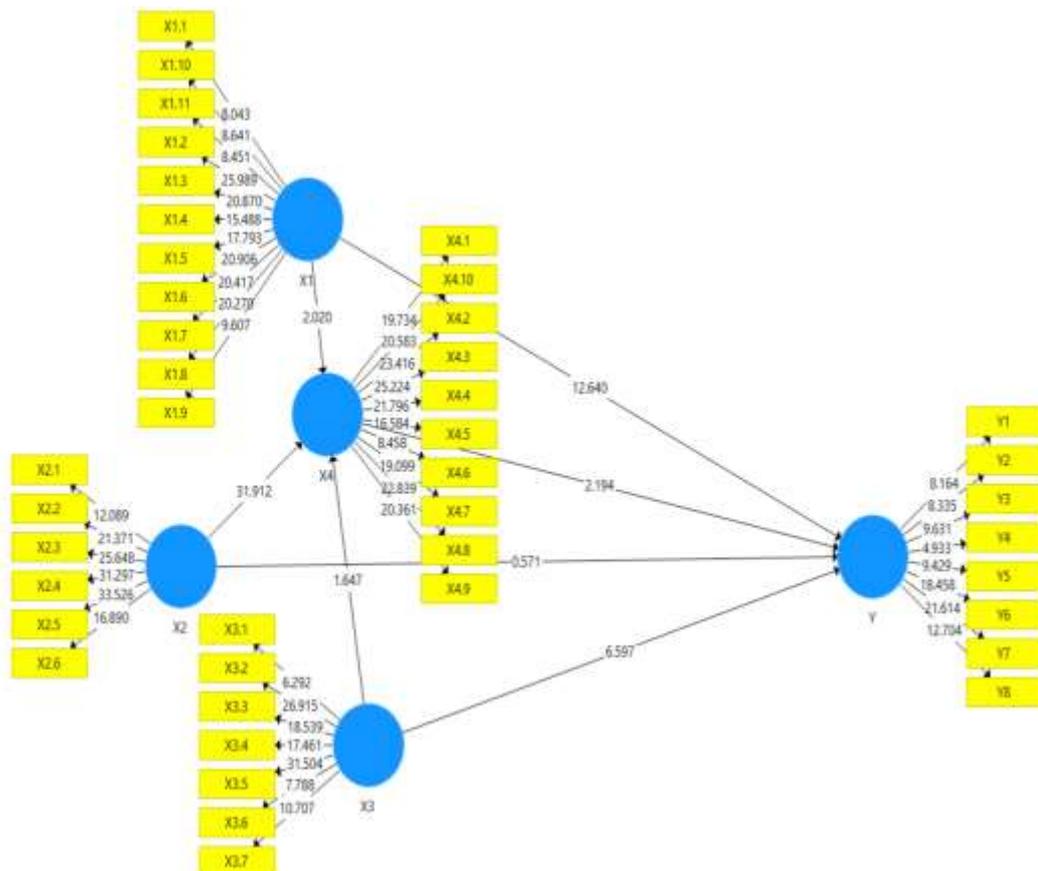
Pada variabel kompensasi (X3) memiliki nilai croanbach alpha sebesar 0.866>0.7 maka dapat pada variable kompensasi (X3) disimpulkan memiliki nilai croanbach alpha yang realibel. Pada

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0.904 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas

komposit sebesar $0.904 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0.899 > 0,600$ maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar $0.925 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0.859 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel.

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) $< 0,05$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) $> 0,05$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.068	0.067	0.034	2.020	0.045
X1 -> Y	0.733	0.735	0.058	12.640	0.000
X2 -> X4	0.866	0.865	0.027	31.912	0.000
X2 -> Y	0.048	0.043	0.085	0.571	0.006
X3 -> X4	0.063	0.065	0.038	1.647	0.010
X3 -> Y	0.451	0.452	0.068	6.597	0.000
X4 -> Y	-0.205	-0.206	0.094	2.194	0.030

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,647 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,010 < 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 6,597 (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 2,194 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,030 > 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 2,020 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,045 < 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 12,640 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 > 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 31,912 (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 0,571 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Tabel 3
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	-0.014	-0.014	0.010	1.432	0.015
X2 -> X4 -> Y	-0.178	-0.179	0.081	2.191	0.030
X3 -> X4 -> Y	-0.013	-0.013	0.010	1.277	0.020

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $12,640 > 1,432$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
 2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $0,571 < 2,191$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
 3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $6,597 > 1,277$ (pengaruh langsung X3 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X3 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 4
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.885	0.883
Y	0.851	0.848

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,885 artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 88,50%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,851 artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 85,10%.

KESIMPULAN

Hasil temuan analisis data dalam pembahasan serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,647 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,597 (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 2,194 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,020 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 12,640 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 31,912 (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 0,571 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Perlunya memberikan suasana yang kondusif dalam bekerja serta memiliki rasa kebersamaan dalam bekerja guna memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Perlunya membuat program kerja yang lebih terstruktur sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, guna mengurangi terjadinya konflik.
3. Perlunya program reward dan punishment di dalam internal organisasi untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan rasa kebersamaan antar pegawai.
4. Perlunya peningkatan skill serta memberikan pelatihan dan pendidikan guna menghasilkan SDM yang berkualitas.
5. Perlunya melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pegawai, sehingga dapat menilai kemampuan pegawai yang berimplikasi kepada penempatan

pegawai sesuai dengan kemampuannya.

6. Perlunya memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai.
7. Perlunya pelatihan, pendidikan serta dorongan atasan guna memberikan pengembangan pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
8. Dengan kompensasi, kompetensi yang diberikan organisasi yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

REFERENSI

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2016. *Organization: Behavior, Structure and Process*. Mc Graw-Hill Companies Inc. Boston.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPPE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada. Depok.

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/63/M.PAN/7/2003. Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- 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.
- L. Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor Fuad, Gofur Ahmad. 2009. *Integreted HRD*. Grasindo. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Palan, R. 2009. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model", *Journal of Applied Economic Sciences* Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Rumengan, Jemmy & Idham. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Ciptapustaka Media. Medan.
- Republik Indonesia. 2011. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
- 2004. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang
- Republik Indonesia. 2011. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tahun 2005 Tanggal 13 Juni 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan Pernyataan No. 04.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Wibisono, Chablullah. 2017. *Metode Penelitian Berbasis Kuantitatif dan Kualitatif*. K-Media. Yogyakarta
- Wibisono, Chabullah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Motivasi Spiritual*. Perdana Publishing. Medan.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai,dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. RajaGrafindo Persada. Depok.