

DETERMINATION OF COMPETENCE, TRAINING AND CULTURE OF THE ORGANIZATION WITH THE MOTIVATION OF WORKING AS A VARIABLE OF THE MEDIATOR ON THE PERFORMANCE OF HEALTH TRAINING HALL OFFICERS MINISTRY OF HEALTH BATAM

Herawati

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

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: zonamanajemen@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 35. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain a questionnaire that measures the five main variables in the study, such as training, organizational culture, work motivation and employee performance. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics by using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) regarding the research variables, test of instruments, test normality, hypothesis testing, as well as discussion of the hypothesis test results and path Analysis Path. This study 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 $0.010 < 0.05$, 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 $0.010 < 0.05$, 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 $0.014 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of $0.007 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.024 < 0.05$, 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 $0.047 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: Competence, Training, Organizational Culture, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat dipengaruhi oleh mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan kesehatan. Salah satu kegiatan yang berperan terhadap pembangunan dan peningkatan mutu SDM kesehatan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Selain itu, sejalan dengan upaya pemerintah dalam pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya dapat terwujud.

Program Indonesia sehat dilaksanakan dengan 3 pilar utama yaitu paradigma sehat, penguatan pelayanan kesehatan dan jaminan kesehatan kesehatan nasional. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pada pasal 21 menyatakan bahwa “Pemerintah mengatur perencanaan, pengadaan, pendayagunaan serta pembinaan dan pengawasan mutu SDM Kesehatan dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional (SKN), pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan diselenggarakan melalui empat upaya pokok yaitu Perencanaan SDM Kesehatan, pengadaan SDM Kesehatan, Pendayagunaan SDM Kesehatan dan Pembinaan dan pengawasan mutu SDM Kesehatan. Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Batam mempunyai visi Dalam rencana kineja tahunan, Balai Pelatihan Kesehatan tidak memiliki visi yang berdiri sendiri tetapi mengacu pada Visi dan Misi

Presiden Republik Indonesia yang terdaftar dalam Rencana Strategis Kementerian kesehatan 2015-2019 yaitu “ terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Demi terwujudnya visi dan misi Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Batam, maka perlu meningkatkan Kompetensi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para pegawai satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Kinerja adalah kinerja adalah suatu hasil yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, Kompetensi, dan kesanggupan serta waktu. Sementara Sopiah menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.

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 35. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, pelatihan, budaya organisasi, motivasi 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 Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Batam yang berjumlah sebanyak 35 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	0,837	0,857	0,879	0,517
X2	0,789	0,794	0,847	0,444
X3	0,882	0,897	0,909	0,564
X4	0,772	0,837	0,787	0,383
Y_	0,875	0,895	0,899	0,474

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,879 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,847 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variabel X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,909 > 0,600 maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,787 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,899

> 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	0,470				
X1.2	0,814				
X1.3	0,852				
X1.4	0,736				
X1.5	0,721				
X1.6	0,769				
X1.7	0,599				
X2.1		0,534			
X2.2		0,746			
X2.3		0,707			
X2.4		0,717			
X2.5		0,651			
X2.6		0,644			
X2.7		0,641			
X3.1			0,484		
X3.2			0,882		

X3.3	0,739
X3.4	0,864
X3.5	0,857
X3.6	0,808
X3.7	0,562
X3.8	0,711
X4.1	0,827
X4.2	0,820
X4.3	0,801
X4.4	0,633
X4.5	0,429
X4.6	0,439
X4.7	0,444
Y1	0,615
Y10	0,764
Y2	0,685
Y3	0,741
Y4	0,774
Y5	0,666
Y6	0,682
Y7	0,489
Y8	0,589
Y9	0,819

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	0,563				
X3	0,554	0,853			
X4	0,607	0,703	0,549		
Y	0,466	0,679	0,774	0,476	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,563 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,554 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,607 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,466. 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 0,853 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,703 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,679. 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 0,549 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,774 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 0,476 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				1,395	1,543
X2				2,197	2,831
X3				2,225	2,225
X4					2,074
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

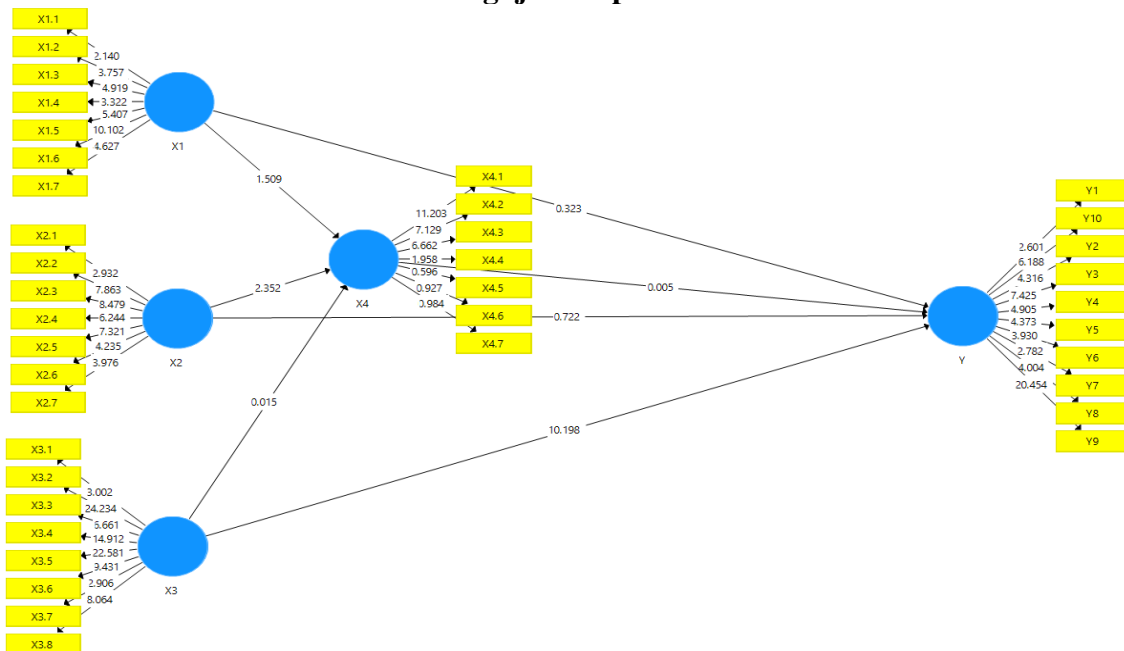
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,543 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,831 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,225 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,074 < 5,00$ (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) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak 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	0,267	0,252	0,177	1,509	0,014
X1 -> Y	-0,045	-0,032	0,139	0,323	0,007
X2 -> X4	0,553	0,512	0,235	2,352	0,024
X2 -> Y	-0,107	-0,079	0,147	0,722	0,047
X3 -> X4	-0,004	0,074	0,251	0,015	0,010
X3 -> Y	0,983	0,970	0,096	10,198	0,000
X4 -> Y	-0,001	-0,027	0,189	0,005	0,010

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,015 (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 10,198 (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 0,005 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,010 < 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 1,509 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,014 < 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 0,323 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 < 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 2,352 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki

nilai P-Values sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,722 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, 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 ₋	0,000	-0,008	0,053	0,005	0,996
X2 -> X4 -> Y ₋	-0,001	-0,025	0,099	0,005	0,996
X3 -> X4 -> Y ₋	0,000	0,004	0,051	0,000	1,000

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,323 > 0,005$ (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 $0,722 > 0,005$ (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 $10,198 > 0,000$ (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	0,518	0,471
Y	0,788	0,760

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,518, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 51,80%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,788, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 78,80%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,015 (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 11,446 (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 X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,015 (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.

3. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 10,198 (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.
4. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,005 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,509 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,323 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,352 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
8. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,722 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Terciptanya budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini perlu peran pimpinan dalam membimbing setiap pegawainya.
4. Diharapkan motivasi kerja dapat lebih meningkat, untuk itu perlunya ditambah faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja tersebut, misalnya penghargaan untuk pegawai.
5. Kinerja pegawai perlu peningkatan agar mempercepat terlaksananya visi dan misi Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Batam

REFERENSI

- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa, 2011), pp.299-300.
- Achmad Tjahjono. 2010. Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi."Kajian Bisnis, No. 7, pp.34-41.
- Arrizal. 2011. Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai. Kajian Bisnis, No. 17, pp.23-27.
- Damodar Gujarati, 2011, *Ekonometrika Dasar*, Edisi Ketuju, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Echols JM., & Shadilly H. 2010, *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama, Gramedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013.

SARAN

1. Diharapkan kompetensi mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja. Dimana jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai di tempat kerja akan meningkat pula.
2. Diharapkan adanya peningkatan kemampuan setiap pegawai, untuk itu perlunya pelatihan-pelatihan dalam menambah skill setiap pegawai guna memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2010. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 2010. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang. Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Heru Kurnianto. 2011. Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat "http://journalsdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-
- Heikal, M., Asbar, Y., Khaddafi, M., Saputra, J., Ikhsan, A. (2019) "Modelling of the zakat payment behaviour in aceh, Indonesia " Opcion
- 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.
- Milanie, F., Khaddafi, M., Saputra, J., Muhammad, Z. (2019) "Investigating the water services of regional development in the city using AHP model" International Journal of Innovation, Creativity and Change. Vol. 9. Issue 3.
- M, Manulang. 2010. Management Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2011. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Masrukin dan Waridin. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 (2), Juni : 197-

- 209.
- McClellan, David . 2010. Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg” <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, Diakses tanggal 12 April 2010.
- Milanie, F., Khaddafi, M., Saputra, J., Muhammad, Z. (2019) "Investigating the water services of regional development in the city using AHP model" International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol 9 Issue 3.
- Mudrajad Kuncoro, 2010, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. UPP AMP YKPN, Jakarta.
- Nawawi, H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggaben, Mutiara S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- 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.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Indeks.
- Rumengan Jemmy. 2010. Research Methodology with SPSS. BATAM: UNIBA Press.
- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), Path Analysis with SPSS, Diktat lectures and training. BATAM: UNIBA
- Rumengan Jemmy, Suhardis Adnan, Rumengan Tommy 2020. Health Research Methodology. Sefa Bumi Persada ISBN-978-623-7648-49-9.
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. Research Methods. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Jemmy, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. Research Methodology. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- 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

- Rumengan, A. E., Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Structural Equation Modeling In Business Performance Through Competitive Advantage With Information Technology As Moderating. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)* , 9 (10), 632–644.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rupiati, S., Rumengan, C., & Wibisono, C. (2018). Moderating Structural Equation Modeling On Training Transfer To The Performance Of Remuneration Under The Lecturer Perception Of University Batam. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (10), 916–928.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN..