

**DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE,
COMMUNICATION WITH THE SPIRIT OF WORK AS INTERVENING
VARIABLES AGAINST MOTIVATION REGIONAL INSPECTORATE
OFFICERS WORK RIAU ISLANDS PROVINCE**

Jefriyanto

*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 69. The discussion in this chapter is the result of a field study to obtain a questionnaire response data that measures the five basic variables in the study, namely organizational culture, work research, communication, work spirit, and employee satisfaction. 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 $0.014 < 0.05$, 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 $0.001 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 to Y is significantly the effect of the X4 variable against Y has a P-Values value of $0.021 < 0.05$, 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 $0.007 < 0.05$, 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 $0.020 < 0.05$, 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 $0.006 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Communication, Work Spirit, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Berdasarkan hal tersebut diatas,
Rencana Strategis Inspektorat Provinsi

Kepulauan Riau tahun 2016-2021 disusun dengan menitikberatkan pada penguatan internal organisasi dalam rangka peningkatan kualitas dan kapabilitas organisasi sebagaimana program prioritas yang tertuang dalam RPJMN yaitu peningkatan level kapabilitas APIP. Selain itu Rencana Strategis ini juga akan mengedepankan penguatan peran dan fungsi APIP sehingga fungsi pengawasan yang dijalankan dapat lebih maksimal. Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau mempunyai visi terwujudnya pembinaan dan pengawasan yang efektif dan efisien dalam rangka membangun tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Sedangkan misi untuk meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, ditempuh melalui strategi sebagai berikut : Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara Terkoordinasi dan Terpadu, ditempuh melalui strategi sebagai berikut : Strategi 1 : Memantapkan penguasaan regulasi dibidang pengawasan penyeleng-garaan Pemerintahan Daerah bagi aparatur Inspektorat. Strategi 2 : Meningkatkan kesadaran bagi SKPD di lingkungan Provinsi Kepulauan Riau terhadap pentingnya pemanfaatan hasil pengawasan. Strategi 3 : Memantapkan program kerja pembinaan dan pengawasan penyeleng-garaan Pemerintahan Daerah. Strategi 4 : Meningkatkan peran aparat pengawasan Inspektorat agar diperoleh pemahaman yang sama dengan Aparat Pemeriksa dan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Lainnya serta Aparat Penegak Hukum (APH).

Demi terwujudnya visi dan misi Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan Budaya Organisasi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Disiplin kerja adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan, pendapat/informasi sehingga terjadi saling pengertian diantara keduanya. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Motivasi adalah kekuatan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi mengitu pelatihan berkaitan dengan

hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi, motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan.

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 69. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja 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 Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 69 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	0,862	0,879	0,893	0,513
X2	0,856	0,865	0,890	0,537
X3	0,873	0,876	0,902	0,568
X4	0,895	0,898	0,917	0,581
Y_	0,847	0,878	0,887	0,513

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,893 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,890 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,902 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,917 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,887

> 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	0,633				
X1.2	0,683				
X1.3	0,797				
X1.4	0,803				
X1.5	0,638				
X1.6	0,677				
X1.7	0,609				
X1.8	0,851				
X2.1		0,742			
X2.2		0,711			
X2.3		0,790			
X2.4		0,794			
X2.5		0,678			

X2.6	0,729
X2.7	0,679
X3.1	0,771
X3.2	0,753
X3.3	0,804
X3.4	0,736
X3.5	0,658
X3.6	0,735
X3.7	0,808
X4.1	0,781
X4.2	0,638
X4.3	0,728
X4.4	0,842
X4.5	0,795
X4.6	0,785
X4.7	0,819
X4.8	0,690
Y1	0,454
Y2	0,790
Y3	0,639
Y4	0,785
Y5	0,877
Y6	0,619
Y7	0,814
Y8	0,757

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	0,799				
X3	0,663	0,714			
X4	0,794	0,832	0,683		
Y	0,637	0,624	0,766	0,503	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,799 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,663 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,794 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,637. 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 0,714 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,832 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,624. 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 0,683 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,766 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 0,503 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 signifikan statistiknya. 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				1,000	1,000
X2				1,000	1,000
X3				1,000	1,000
X4					1,000
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

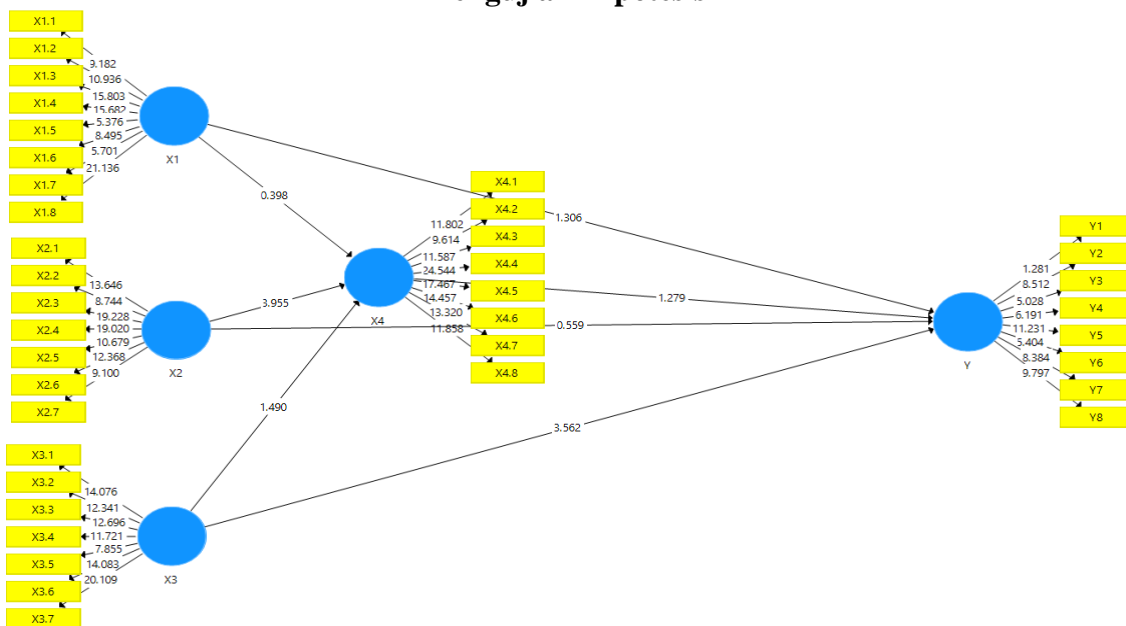
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,000 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $1,000 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,000 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $1,000 < 5,00$ (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 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	-0,063	-0,042	0,158	0,398	0,007
X1 -> Y	0,316	0,267	0,242	1,306	0,020
X2 -> X4	0,770	0,768	0,195	3,955	0,000
X2 -> Y	0,151	0,194	0,270	0,559	0,006
X3 -> X4	0,175	0,160	0,117	1,490	0,014
X3 -> Y	0,589	0,576	0,165	3,562	0,001
X4 -> Y	-0,348	-0,308	0,272	1,279	0,021

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,490 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,562 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,279 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,398 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1

terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,306 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,020 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,955 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variable X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai

koefisien jalur sebesar 0,559 (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.

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 ₂	0,022	0,037	0,056	0,389	0,699
X2 -> X4 -> Y ₂	-0,268	-0,266	0,214	1,253	0,214
X3 -> X4 -> Y ₂	-0,061	-0,038	0,065	0,944	0,348

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,306 > 0,389$ (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 $0,559 < 1,253$ (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 $3,562 > 0,944$ (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	0,703	0,689
Y	0,507	0,476

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,703, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 70,30%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,507, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 50,70%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,490 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,529

(positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,279 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,398 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values

- sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,368 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,955 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,374 (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. Diharapkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kepuasan kerja pegawai di tempat kerja. Dimana jika nilai budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja pegawai di tempat kerja akan meningkat pula.

2. Peningkatan disiplin kerja dalam sebuah instansi sangat penting maka dari itu perlunya pengawasan kedisiplinan terhadap setiap pegawai yang melakukan kelalaian dalam pekerjaannya.
3. Diharapkan komunikasi yang terjalin disetiap pegawai perlu dijaga guna terciptanya kekompakan dan kerjasama dalam menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Diharapkan perlunya memberikan penghargaan serta kompensasi terhadap setiap pegawai yang berprestasi guna dalam meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.
5. Peningkatan motivasi pegawai sangat diperlukan dengan memberika fasilitas yang memadai guna menghasilkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya.

REFERENSI

- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya, 2108. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, A. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik kota Medan)*. [Skripsi]. Medan. Departemen Ilmu Administrasi

- Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara. 140 hal.
- Handoko, TH. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. Cetakan Kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). jurnal Ultima Management.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jain, R. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications.
- 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.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (2012), Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application. London: Sage Publication Inc.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., dan Topolnytsky, L. (2013), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." Journal of Vocational Behavior 61, no. 1: 20-52.
- Mondy, R. W. (2016). Human Resource Management. Harlow: Pearson Education Limited.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA.
- Muliana, Y., Makmur, & Aida, W. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. e-jurnal UPP. <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/531/542>
- Nitisemito, Alexs. (2011). Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuridin, & Pratiwi, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Metodologi Penelitian dengan SPSS. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Ridwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung
- 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, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. *Research Methodology*. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. *Research Methods*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Muhammad Tammy Iqbal, 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). Moderating Attitude On Good Governance Implementation On Performance Of Batam City Regional Work Unit (SKPD) Using Partial Least Square (PLS). *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (13), 379–390.
- 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.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Otok, B. W. (2018). Moderating Partial Least Square To The Management Information System With Total Quality Management Of Study Program Performance. *International*

- Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (9), 344–352.
- Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Design Of Leadership Style, Organizational Culture, Motivation To Lecturer Performance University Of Batam, Indonesia. *International Journal of Development Research* , 08 (03), 19321-19327.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Syahputra, S. M. (2017). Determination Of Leadership Transformation, Compensation, And Communication On The Performance Of Employees Integrated Services Through Job Satisfaction In The Department Of Investment City Batam, Indonesia. *International Journal of Current Advanced Research*, 6 (11), 2319-6505.
- 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
- Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, P Sondang, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta..