

DETERMINATION OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE WITH MOTIVATION TO WORK AS VARIABLE MEDIATOR TO PERFORMANCE HEALTH SERVICE OFFICERS CITY OF TANJUNG PINANG

Jupri

*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 82. The discussion in this chapter is the result of a field study to obtain a questionnaire response data that measures five key variables in the study: workload, working environment, leadership style, work motivation 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 $0.012 < 0.05$, 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 $0.048 < 0.05$, 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 $0.038 < 0.05$, 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 $0.000 < 0.05$, 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 $0.030 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: Workload, Working Environment, Leadership Style, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, disebutkan

bahwa pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan

hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Pada tahun 2017, telah dilakukan perubahan atas pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021. Perubahan RPJMD Provinsi Kepulauan Riau telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2018 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 49). Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau sebagai salah satu bentuk upaya implementasi dan mensinergikan pembangunan kesehatan di Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan arah pembangunan yang telah disusun pada RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021. Renstra Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau bersifat dokumen perencanaan jangka menengah dan mempunyai peran yang sangat penting terutama sebagai dasar penilaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Tanjung Pinang dengan visi Kepulauan Riau sebagai bunda tanah melayu yang sejahtera dengan misi meningkatkan derajat, kesehatan, kesetaraan gender, penangan kemiskinan dan penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Tanjung Pinang, maka perlu meningkatkan Beban Kerja yang

menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana pegawai tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka, lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Gaya Kepemimpinan adalah seorang pemimpin paling sedikit harus memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar Pegawai, mempunyai interaksi antarpersonel yang baik, mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan. Berdasarkan definisi diatas maka, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan maupun keahlian yang ada pada seseorang dalam menggerakkan atau memotivasi suatu individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi kerja

merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu.

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 82. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, 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 pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Pinang yang berjumlah sebanyak 82 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	0,811	0,827	0,859	0,469
X2	0,807	0,812	0,858	0,464
X3	0,869	0,872	0,901	0,604
X4	0,874	0,876	0,901	0,534
Y_	0,874	0,902	0,908	0,597

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,859 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,858 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,901 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,901 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,908

> 0,600 maka variabel Y adalah reliable.

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	0,590				
X1.2	0,624				
X1.3	0,755				
X1.4	0,813				
X1.5	0,585				
X1.6	0,729				
X1.7	0,662				
X2.1		0,712			
X2.2		0,670			
X2.3		0,768			
X2.4		0,667			
X2.5		0,615			
X2.6		0,632			
X2.7		0,693			
X3.1			0,801		

X3.2	0,800
X3.3	0,830
X3.4	0,791
X3.5	0,705
X3.6	0,729
X4.1	0,761
X4.2	0,575
X4.3	0,711
X4.4	0,793
X4.5	0,754
X4.6	0,739
X4.7	0,791
X4.8	0,697
Y1	0,451
Y2	0,805
Y3	0,760
Y4	0,854
Y5	0,896
Y6	0,729
Y7	0,875
X1.1	0,590

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	0,821				
X3	0,638	0,682			
X4	0,700	0,897	0,586		
Y	0,687	0,610	0,736	0,437	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,821 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,638 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,700 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,687. 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 0,682 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,897 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,610. 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 0,586 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,736 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 0,437 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 :

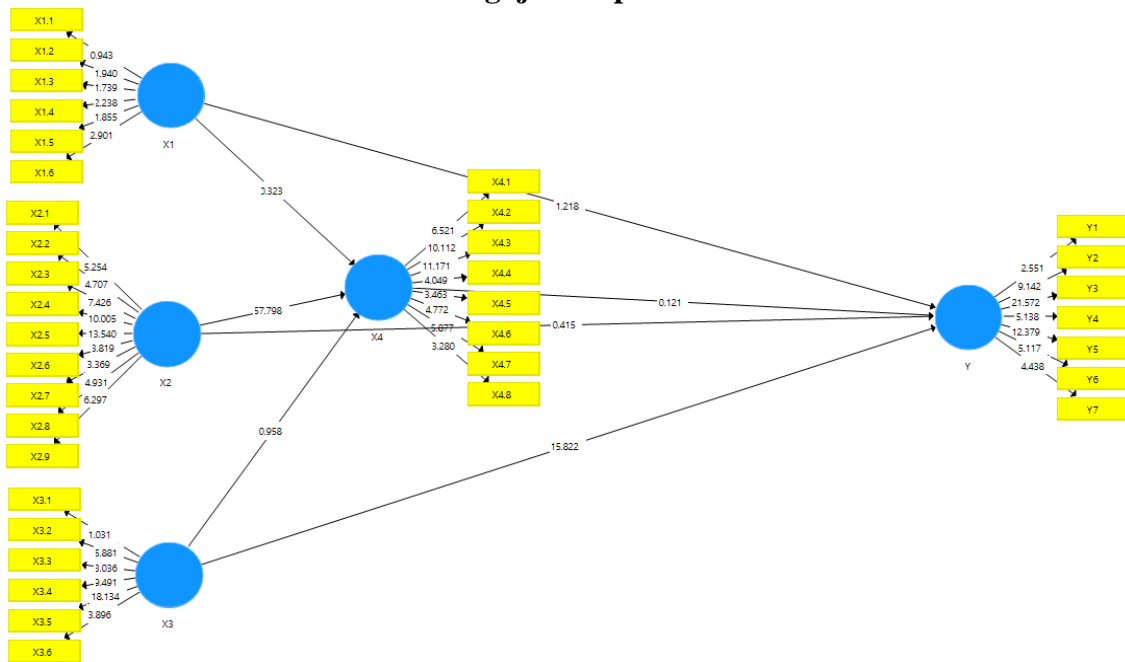
a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,000 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

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	-0,108	-0,070	0,123	0,876	0,038
X1 -> Y	0,556	0,546	0,146	3,814	0,000
X2 -> X4	0,735	0,710	0,157	4,676	0,000
X2 -> Y	-0,194	-0,165	0,188	1,033	0,030
X3 -> X4	0,187	0,194	0,119	1,578	0,012
X3 -> Y	0,523	0,510	0,142	3,674	0,000
X4 -> Y	-0,140	-0,129	0,196	0,713	0,048

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,578 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,674 (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 0,713 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,048 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,876 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,814 (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 4,676 (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.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,033 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 < 0,05$, 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	0,015	0,021	0,034	0,438	0,662
X2 -> X4 -> Y ₂	-0,103	-0,104	0,159	0,647	0,520
X3 -> X4 -> Y ₂	-0,026	-0,023	0,044	0,590	0,557

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $3,814 > 0,438$ (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 $1,033 > 0,647$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $3,674 > 0,590$ (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	0,594	0,578
Y	0,538	0,514

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,594, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 59,40%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,538, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 53,80%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,578 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,674 (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 0,713 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,048 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,876 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,814 (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 4,676 (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 1,033 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Pegawai yang efektif dengan beban kerja yang diampu oleh pegawai harus segera diterapkan agar pegawai tidak kelebihan beban kerja yang mengharuskan mereka untuk menambah waktu kerja..
2. Sebaiknya lingkungan kerja perlu ditingkatkan kebersihannya dengan memberikan fasilitas kerja atau suasana yang lebih baik agar lingkungan yang berada di Dinas Kesehatan Kota Tanjung Pinang terutama terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja.
3. Diharapkan pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur dan meningkatkan kontrol yang lebih baik terhadap pegawai serta memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan bersama.
4. Diharapkan perlunya peningkatan motivasi pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kota Tanjung Pinang guna meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Diharapkan pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat melebihi standar yang ditetapkan.

REFERENSI

- Aliyah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal Dinamika*.
- 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.
- Desianty, S., 2011, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84.
- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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*.
- Hutapea, Thoha, 2010. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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 dition*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (2012), *Commitment in The Workplace: Theory*,
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- 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.
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Nuridin, & Pratiwi, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Riduwan, 2010. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Ridwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- 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). 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