

**DETERMINATION OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION WORK WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON THE PERFORMANCE OF ENERGY SERVICE OFFICERS AND MINERAL RESOURCES OF RIAU ISLAND PROVINCE**

**Kevin Romanza Parma**

*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 50. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely leadership style, organizational culture, work motivation, job satisfaction and employee performance. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of  $0.009 < 0.05$ , 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  $0.028 < 0.05$ , 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  $0.008 < 0.05$ , 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  $0.017 < 0.05$ , 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  $0.024 < 0.05$ , 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  $0.009 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of  $0.007 < 0.06$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance*

## PENDAHULUAN

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kepulauan Riau memiliki rencana dalam pembangunan sektor Energi dan Sumber Daya Mineral di Provinsi Kepulauan Riau yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta berpedoman kepada Rencana Kerja Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau yaitu Visi, Misi Gubernur Kepulauan Riau terpilih Tahun 2016-2021, Sasaran dan Strategi Pembangunan, Arah Kebijakan Wilayah Pembangunan dan Arah Kebijakan Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral.

Potensi sumber daya alam, merupakan anugerah bagi Provinsi Kepulauan Riau karena kaya akan keanekaragaman potensi energi dan mineral. Keterbatasan sumber daya minyak bumi dan gas alam yang bersifat tidak terbarukan (*unrenewable resources*) yang akhir-akhir ini cenderung mengalami penurunan produksinya. Namun, potensi sumber energi lainnya seperti mikro hidro, tenaga surya, tenaga angin dan energi terbarukan lainnya, masih sangat memadai. Eksploitasi sumber daya energi dan mineral harus disertai dengan peningkatan nilai tambah. Infrastruktur energi dan mineral, merupakan jembatan agar sumber daya alam Kepulauan Riau dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menggerakkan kehidupan dan perekonomian keseluruhan daerah. Infrastruktur energi dan mineral Provinsi Kepulauan Riau harus terus dibangun secara optimal sehingga potensi sumber daya yang besar dapat lebih maksimal dimanfaatkan oleh

seluruh masyarakat di wilayah Kepulauan Riau.

Besarnya potensi sumber daya mineral yang ada di Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi nasional. Namun demikian perlu perhatian penuh atas perlakuan-perlakuan yang mempengaruhi kelestarian lingkungan pulau-pulau, dimana pulau-pulau kecil sangat rentan terhadap perubahan keseimbangan alam dan lingkungannya, termasuk diantaranya dampak kegiatan eksplorasi dan eksploitasi sumber daya mineral. Demi terwujudnya tujuan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral provinsi Kepulauan Riau, maka perlu adanya pemimpin yang memiliki potensi dalam memiliki kemampuan di bidang Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Budaya Organisasi yang baik dapat menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu peran budaya organisasi sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Budaya merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Maka dari itu Budaya

Organisasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Motivasi Kerja pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi Kerja atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan semangat kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai atau aparatur negara. Dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi maka tujuan suatu organisasi akan mudah tercapai. Kepuasan kerja merupakan kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga dan puas akan keberhasilannya menyelesaikan tugas pekerjaan sampai tuntas. Berhasilnya seseorang menyelesaikan akan membuat individu tersebut merasa berguna bagi organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapaitingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

## **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 50. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini pegawai Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 50 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	0,882	0,894	0,907	0,551
X2	0,890	0,897	0,914	0,603
X3	0,895	0,898	0,920	0,656
X4	0,894	0,898	0,918	0,616
Y_	0,864	0,874	0,895	0,553

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,907 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,914 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,920 > 0,600 maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,918 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,895

> 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	0,634				
X1.2	0,702				
X1.3	0,772				
X1.4	0,843				
X1.5	0,710				
X1.6	0,698				
X1.7	0,688				
X1.8	0,863				
X2.1		0,782			
X2.2		0,806			
X2.3		0,777			
X2.4		0,783			
X2.5		0,729			
X2.6		0,821			
X2.7		0,734			
X3.1			0,831		
X3.2			0,833		
X3.3			0,849		
X3.4			0,807		
X3.5			0,761		
X3.6			0,776		
X4.1				0,805	
X4.2				0,628	
X4.3				0,731	
X4.4				0,835	
X4.5				0,811	
X4.6				0,799	
X4.7				0,860	
Y1					0,587
Y2					0,784
Y3					0,666
Y4					0,739
Y5					0,808
Y6					0,760
Y7					0,832

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,814 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,692 korelasi variabel X1

dengan X4 sebesar 0,807 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,712. 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 0,787 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,755 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,695. 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 0,798 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,728 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 0,697 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh 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
<b>X1</b>					
<b>X2</b>	<b>0,753</b>				
<b>X3</b>	<b>0,707</b>	<b>0,770</b>			
<b>X4</b>	<b>0,710</b>	<b>0,740</b>	<b>0,792</b>		
<b>Y</b>	<b>0,767</b>	<b>0,728</b>	<b>0,776</b>	<b>0,759</b>	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,814 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,692 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,807 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,712. 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 0,787 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,755 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,695. 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 0,798 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,728 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 0,697 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/konstruksi 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				4,180	4,404
X2				4,380	4,425
X3				2,055	2,321
X4					4,468
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

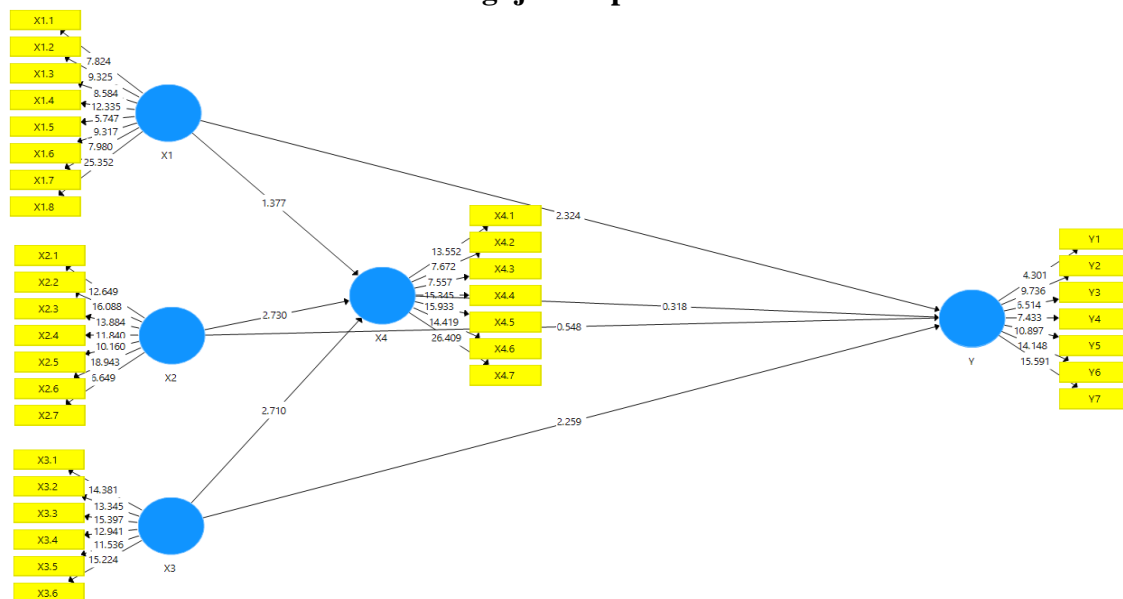
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $4,404 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $4,425 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,321 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $4,468 < 5,00$  (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
<b>X1 -&gt; X4</b>	<b>0,224</b>	<b>0,217</b>	<b>0,163</b>	<b>1,377</b>	<b>0,017</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	<b>0,478</b>	<b>0,514</b>	<b>0,206</b>	<b>2,324</b>	<b>0,024</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	<b>0,484</b>	<b>0,502</b>	<b>0,177</b>	<b>2,730</b>	<b>0,009</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	<b>-0,128</b>	<b>-0,145</b>	<b>0,233</b>	<b>0,548</b>	<b>0,006</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	<b>0,244</b>	<b>0,229</b>	<b>0,090</b>	<b>2,710</b>	<b>0,009</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	<b>0,377</b>	<b>0,387</b>	<b>0,167</b>	<b>2,259</b>	<b>0,028</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	<b>0,089</b>	<b>0,071</b>	<b>0,279</b>	<b>0,318</b>	<b>0,008</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)



1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,710 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,259 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,028 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,318 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,377 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,324 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,024 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,730 (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 0,548 (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 <sub>-</sub>	0,020	0,039	0,080	0,247	0,806
X2 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	0,043	0,016	0,146	0,294	0,770
X3 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	0,022	0,013	0,069	0,314	0,755

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $2,324 > 0,247$  (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  $0,548 > 0,294$  (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  $2,710 > 0,314$  (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	0,776	0,762
Y	0,543	0,503

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ( $e_1$ ) adalah sebesar 0,776, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 77,60%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,543,

artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 54,30%.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,710 (positif), maka peningkatan nilai

- variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,259 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,028 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
  3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,318 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
  4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,377 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
  5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,324 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,024 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
  6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,730 (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
  7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,548 (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. 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.
2. Diharapkan perlu terciptanya budaya organisasi yang baik sehingga dalam melaksanakan tugas dapat memberikan yang terbaik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Motivasi pegawai akan tercipta apabila semua fasilitas dan kompetensi pegawai terpenuhi. Untuk itu perlunya peran Pemerintah Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kepulauan Riau.
4. Diharapkan kepuasan kerja pegawai perlu di perhatikan guna memiliki motivasi dalam bekerja guna menghasilkan kinerja yang maksimal.

5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

## REFERENSI

- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa, 2011), pp. 299-300.
- Akbar, Firmananda Utama. (2016). *pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan* (studi pada karyawan tetap pg kebon agung malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Anoraga, Pandji. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya.
- Basuki, rakhmat (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Dharma, Surya (2010). *Manajemen Prestasi Kerja: Edisi Pertama*: Rajawali, Jakarta.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: alfabeta
- Hasibuan, Malayu, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- 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.
- Laily Nurul. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Agung Automall Pekanbaru)*. Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Lestari, Ayu Senja (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship*

- Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor X. Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji*  
Lisdiana, Nuning (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali.* Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta.
- Mahardika, I Nyoman Bayu Putra (2019) *pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Ria. Darman Syarif. 2017. *Defenisi Dipengaruhi Dan Mempengaruhi.* Nas Media: Makassar
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Bandung, Alfabeta
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* Jakarta, Grafindo Persada
- Moehariono. 2014. *Pengukuran kinerja berbasis komputer.* Jakarta: raja grafindo
- Nawawi, Hadari, 2010, *Perencanaan SDM,* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Priansa. Doni. 2016. *Manajemen Organisasi Public.* Jakarta: Pustaka Setia.
- Puspitawati, Ni Made Dwi. (2014). *pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2011. *Performance Appraisal.* Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. and Timothy, A.Judge. (2010). *Organizational behavior (twelfth edition).* New Jersey: Pearson, Prentice Hall
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2016. *Kepuasan Kerja.* Jakarta: Averroes Pres
- 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.
- Russel J.E.A, Banardin. H.J.. (2010). *Humans Resources Mangement.*

- Terjemahan Khaerul Umam Singgapura, MC. Graw Hill.
- 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. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sejati, Diska Wahyu (2017) *penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem reward sebagai variabel pemoderasi (studi empiris pada pt. telkom akses solo)*.
- Sutrisno, Edi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana PernadahaMedia Group.
- Suyadi, Prawirosentono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia “ Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE
- Thoha (2011), *Kepemimpinan Dalam Manajemen : Suatu pendekatan Perilaku*. Jakarta : Rajawali Press
- Wahjosumidjo, 2010, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Raja grafindo
- Winardi, J, 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Citra Adtya Bakti