

**DETERMINATION OF WORK ENVIRONMENT, WORKING SPIRIT, COMPETENCY
OF WORK MOTIVATION AS VARIABLES MEDIATORS ON COMMITMENTS
EMPLOYEE'S ORGANIZATION DEPARTMENT OF U COOPERATIVE
BUSINESS SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES RIAU ISLANDS**

Andri Widodo

**Student of the Postgraduate Masters Program in Management,
Faculty of Economics, University of Batam
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.**

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 30. 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 the working environment, the work spirit, competence, work motivation and the commitment of the employee organization. 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 $0.035 < 0.05$, 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 $0.009 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of $0.007 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of $0.023 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y 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 Y has a P-Values value of $0.007 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: work environment, work spirit, competence, work motivation, organizational

PENDAHULUAN

Pemberdayaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan negara dan bangsa Indonesia sesuai Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Pelaksanaannya menggunakan landasan azas kekeluargaan (pasal 33 ayat 1) dan penyelenggaraan perekonomian nasional yang berdasar atas demokrasi ekonomi (pasal 33 ayat 4). Pemberdayaan koperasi dan UMKM juga dilakukan dalam rangka pelaksanaan amanat beberapa Undang-Undang (UU) yaitu: UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yaitu pembangunan koperasi merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia yang diarahkan untuk membangun koperasi yang kuat dan mandiri berdasarkan prinsip koperasi sehingga mampu berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah yaitu pemberdayaan UMKM merupakan bagian yang integral dalam. Pembangunan perekonomian nasional yang diselenggarakan secara menyeluruh, optimal, dan berkesinambungan melalui pengembangan iklim yang kondusif, pemberian kesempatan berusaha, dukungan, perlindungan, dan pengembangan usaha seluas-luasnya, sehingga mampu meningkatkan kedudukan, peran, dan potensi UMKM dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi, pemerataan dan peningkatan pendapatan rakyat, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan. Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015

tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pada saat yang sama, pemberdayaan koperasi dan UMKM diarahkan untuk membangun kemandirian dan daya saing melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, penerapan iptek, dan penguatan skala ekonomi sehingga memiliki posisi tawar yang tinggi dalam menghadapi kondisi pasar yang dinamis. Pemberdayaan koperasi dan UMKM juga diarahkan untuk memperkuat meningkatkan kontribusinya dalam perekonomian, baik dalam penganggulangan kemiskinan, penciptaan lapangan kerja, maupun dalam peningkatan nilai tambah perekonomian yang menyokong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan pembangunan berkelanjutan. Demi terwujudnya visi dan misi Dinas U Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan lingkungan kerja yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam menunjang hasil kinerja pegawai. Semangat kerja dapat untuk tujuan operasional karena masalah semangat kerja pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu

semangat kerja pegawai perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kompetensi yang baik dapat menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Rumusan masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas U Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau ?
2. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Disiplin Motivasi Kerja pegawai Dinas U Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau ?
3. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung

terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas U Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau ?

4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas U Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau ?
5. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas U Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau ?
6. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas U Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau ?
7. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai U Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau ?

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 30. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi, motivasi kerja dan komitmen

organisasi 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 Dinas U Koperasi, Usaha kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 30 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	0,841	0,915	0,852	0,497
X2	0,879	0,884	0,904	0,513
X3	0,738	0,799	0,823	0,460
X4	0,873	0,877	0,900	0,532
Y_	0,840	0,851	0,880	0,515

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,852 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel,

kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,904 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,823 > 0,600 maka

variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,900 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,880 > 0,600$ 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	0,495				
X1.2	0,709				
X1.3	0,680				
X1.4	0,724				
X1.5	0,682				
X1.6	0,884				
X2.1		0,627			
X2.2		0,725			
X2.3		0,729			
X2.4		0,738			
X2.5		0,783			
X2.6		0,629			
X2.7		0,620			
X2.8		0,754			
X2.9		0,812			
X3.1			0,434		
X3.2			0,723		
X3.3			0,710		
X3.4			0,781		
X3.5			0,850		
X3.6			0,590		
X4.1				0,692	
X4.2				0,742	
X4.3				0,778	
X4.4				0,647	
X4.5				0,623	
X4.6				0,791	
Variabel	X1	X2	X3	X4	Y

X4.7	0,825
X4.8	0,714
Y1	0,596
Y2	0,730
Y3	0,866
Y4	0,648
Y5	0,786
Y6	0,695
Y7	0,671

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	0,374				
X3	0,364	0,423			
X4	0,342	0,322	0,433		
Y	0,310	0,484	0,372	0,490	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,374 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,364 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,342 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,310. 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 0,423 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,322 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,484. 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 0,433 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,372 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 0,490. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinearitas

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau

tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1,146	1,151
X2				1,205	2,119
X3				1,056	1,109
X4					2,912
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

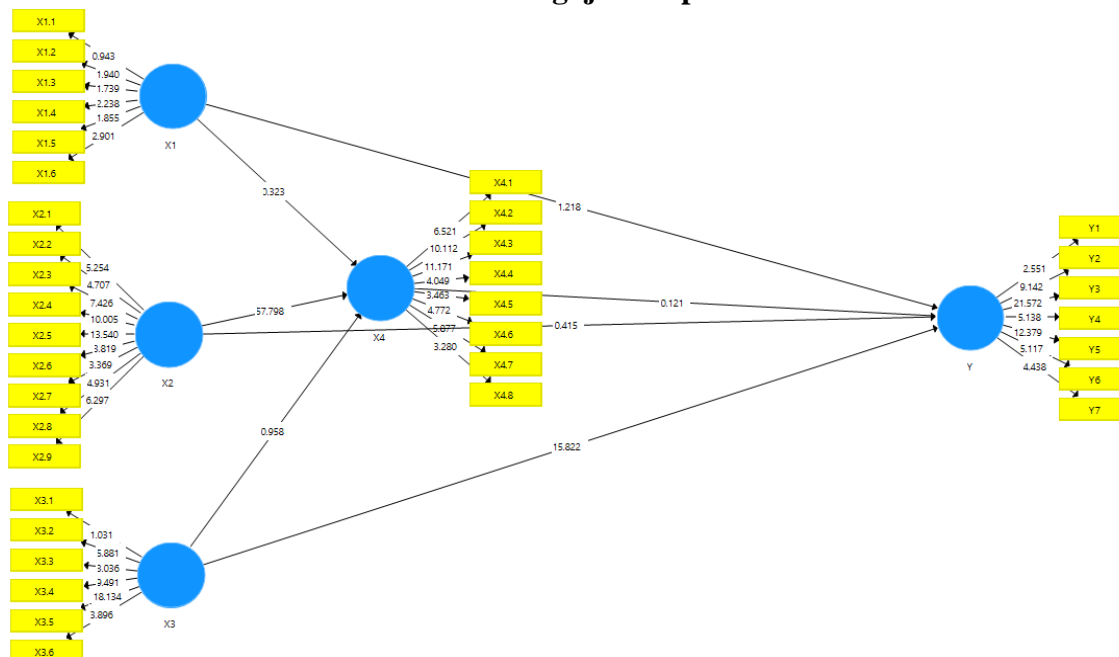
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,151 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,119 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,109 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,912 < 5,00$ (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	-0.011	-0.023	0.034	0.323	0.007
X1 -> Y	-0.102	-0.106	0.084	1.218	0.023
X2 -> X4	1.000	0.993	0.017	57.798	0.000
X2 -> Y	0.218	0.156	0.525	0.415	0.007
X3 -> X4	-0.034	-0.026	0.036	0.958	0.035
X3 -> Y	0.925	0.951	0.058	15.822	0.000
X4 -> Y	-0.061	-0.054	0.503	0.121	0.009

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,958 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
 2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 15,822 (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 0,121 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,323 (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 1,218 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 57,798 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,415 (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.
- 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	0,001	0,003	0,016	0,041	0,968
X2 -> X4 -> Y ₂	-0,061	-0,052	0,501	0,121	0,904
X3 -> X4 -> Y ₂	0,002	-0,004	0,026	0,079	0,938

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 1,218 > 0,041 (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 0,415 > 0,121 (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 15,822 > 0,079 (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	0,978	0,975
Y	0,939	0,929

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,978, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 97,80%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,939, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 93,90%.

Kesimpulan

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,958 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 15,822 (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 0,121 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,323 (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 1,218 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 57,798 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,415 (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. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau mulai dari pimpinan dan pegawai diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan

- memperhatikan fasilitas kerja berupa cahaya atau penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, serta hubungan antar pegawai yang harmonis dan kekeluargaan sehingga akan membawa dampak yang positif bagi pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja sebab lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan pegawai akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi serta meningkatkan semangat kerja dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya.
2. Perlunya Sistem Baku dan Komprehensif serta evaluasi dan monitoring yang diatur dalam SOP untuk meningkatkan Presensi dalam menjaga semangat kerja pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban, sikap, tingkah laku, disiplin menyangkut ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi (kepatuhan pada peraturan) serta memiliki tanggung jawab yang tinggi, disamping itu perlunya komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan kesempatan untuk maju, dan rasa aman menghadapi masa depan.
 3. Perlunya peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta Strategi untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif dan profesional.
 4. Perlunya motivasi keterbukaan manajerial seorang pemimpin kepada pegawai untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja dimana pemimpin hendaknya mampu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, disertai dengan pengakuan atas hasil pekerjaan serta memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.
 5. Para pegawai dalam bekerja hendaknya memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bekerja pada organisasi dan terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi

secara aktif. dengan melibatkan diri secara total pada pekerjaan, karena pekerjaan merupakan mekanisme kunci dan saluran bagi pencapaian tujuan organisasi.

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darwito (2010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Desianty, S., 2009, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84.
- Devito, Joseph. 2010. *Komunikasi Antar manusia*. Jakarta : Professional Book.
- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendy, Onong. 2011. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : PT. Rosdakarya
- Fisher Aubrey. 2011. *Teori-teori Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- 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.
- Hutapea, Thoha, 2010. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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.
- 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.

- Nitisemito, Alexs. (2011). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan, 2010. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen (2011). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter (2010). *Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., 2011. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robins, Terjemahan Hadyana Pudjatmoko, (2012) ; *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo. 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, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. *Research Methods*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Jemmy, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. *Research Methodology*. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- Rumengan, 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.

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.