

***DETERMINATION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK CULTURE AND COMPETENCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A VARIABLE INTERVENING TOWARDS PERFORMANCE GOVERNMENT OFFICER PLANNING, RESEARCH AND DEVELOPMENT OF RIAU ISLANDS PROVINCE***

***Dedy Wahyudi Hamidy***

*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 74. 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 transformational leadership, organizational culture, work culture, organizational commitment 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  $0.018 < 0.05$ , 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  $0.046 < 0.05$ , 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  $0.006 < 0.05$ , 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  $0.006 < 0.05$ , 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  $0.015 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

***Keywords: Transformational Leadership, Work Culture, Competence, Organizational Commitment, Performance***

## PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan sebuah proses perubahan yang dilakukan secara terencana. Akhir dari sebuah pembangunan yaitu tercapainya tujuan negara dalam meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Terhadap proses pembangunan yang akan dilaksanakan, diperlukan adanya sebuah perencanaan yang mampu menjawab berbagai isu dan permasalahan yang dihadapi masyarakat. Berdasarkan isu dan permasalahan tersebut, ditetapkan tujuan, arah dan prioritas pembangunan dengan mengerahkan segala sumberdaya yang dimiliki. Perencanaan pembangunan disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan. Perencanaan pembangunan bertujuan untuk : mendukung koordinasi antarpelaku pembangunan; menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antardaerah, antar ruang, antarwaktu, antarfungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah; menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan; mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau mempunyai visi terwujudnya kepulauan riau sebagai bunda tanah melayu yang sejahtera, berakhlak mulia, ramah lingkungan dan unggul di bidang maritim. Sedangkan misinya adalah mengembangkan perikehidupan masyarakat yang agamis, demokratis, berkeadilan, tertib, rukundananaman di bawah payung budaya melayu,

Meningkatkan daya saing ekonomi melalui pengembangan infrastruktur berkualitas dan merata serta meningkatkan keterhubungan antar kabupaten/kota dan meningkatkan kualitas pendidikan, ketrampilan dan profesionalisme sumber daya manusia sehingga memiliki daya saing tinggi. Demi terwujudnya visi dan misi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan Kepemimpinan Transformasional yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Seorang kepemimpinan transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi atau mengubah kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional berkembang dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis. Budaya Kerja yang baik dapat menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu peran Budaya Kerja sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Tetapi jika hal ini bersifat individu tidak adanya keseimbangan dari pihak organisasi, maka budaya organisasi juga tidak akan terbentuk dengan baik sehingga tujuan organisasi juga tidak berjalan sesuai dengan tujuannya.

Kompetensi adalah Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Komitmen organisasi dapat diartikan juga sebagai loyalitas pekerja, yaitu suatu tingkat atau derajat identifikasi diri pegawai pada organisasi dan keinginan-keinginannya untuk meneruskan partisipasi aktifnya dalam organisasi dimana dia berada. Secara konseptual Komitmen Organisasi sebagai ukuran seberapa jauh tingkat seorang pegawai mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya dalam suatu organisasi. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Rumusan masalah

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Budaya Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Perencanaan,

Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?

3. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Komitmen Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah Kepemimpinan Transformasional mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
6. Apakah Budaya Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
7. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan 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 74. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban

kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, budaya kerja, komitmen organisasi 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 Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau

yang berjumlah sebanyak 74 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	0,864	0,881	0,893	0,515
X2	0,850	0,856	0,886	0,526
X3	0,915	0,921	0,931	0,628
X4	0,871	0,874	0,900	0,566
Y_	0,877	0,895	0,908	0,594

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,893 > 0,600$  maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,886 > 0,600$  maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,931 > 0,600$  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  $0,908 > 0,600$  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	0,613				
X1.2	0,627				
X1.3	0,730				
X1.4	0,817				
X1.5	0,656				
X1.6	0,704				
X1.7	0,691				
X1.8	0,866				
X2.1		0,753			
X2.2		0,768			
X2.3		0,776			
X2.4		0,669			
X2.5		0,694			
X2.6		0,716			
X2.7		0,693			
X3.1			0,813		
X3.2			0,796		
X3.3			0,811		
X3.4			0,773		
X3.5			0,689		
X3.6			0,771		
X3.7			0,890		
X3.8			0,782		

X4.1				0,786	
X4.2				0,609	
X4.3				0,708	
X4.4				0,792	
X4.5				0,773	
X4.6				0,738	
X4.7				0,837	
Y1					0,420
Y2					0,801
Y3					0,755
Y4					0,826
Y5					0,879
Y6					0,755

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	0,806				
X3	0,699	0,771			
X4	0,826	0,830	0,701		
Y	0,711	0,639	0,745	0,522	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,806 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,699 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,826 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,711. 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 0,771 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,830 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,639. 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 0,701 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,745 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 0,522 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				3,820	3,853
X2				4,320	4,316
X3				1,970	2,079
X4					2,983
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

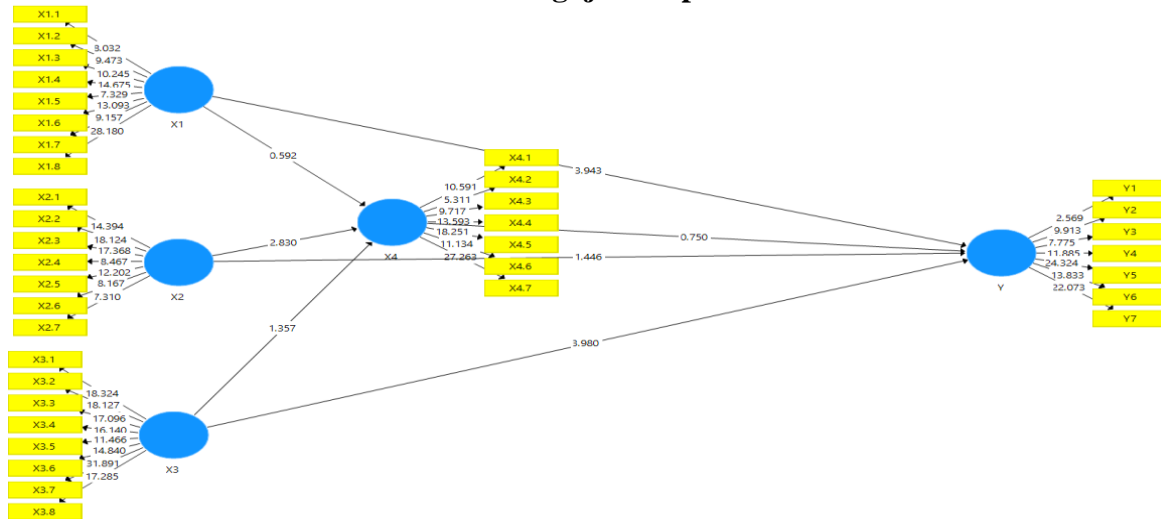
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $3,853 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $4,316 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,079 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,983 < 5,00$  (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>	0,105	0,121	0,177	0,592	<b>0,006</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0,617	0,603	0,157	3,943	<b>0,000</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0,578	0,565	0,204	2,830	<b>0,006</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	-0,254	-0,241	0,176	1,446	<b>0,015</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0,191	0,186	0,141	1,357	<b>0,018</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0,553	0,524	0,139	3,980	<b>0,000</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0,155	-0,116	0,207	0,750	<b>0,046</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)



1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,357 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,018 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,980 (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 0,750 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,046 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,592 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,943 (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 2,830 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,446 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,015 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan. (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 dengan variabel lainnya.  
memediasi hubungan antara satu variabel

**Tabel 6**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	-0,016	0,004	0,050	0,325	0,746
X2 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	-0,090	-0,077	0,127	0,709	0,480
X3 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	-0,030	-0,023	0,054	0,552	0,582

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $3,943 > 0,325$  (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  $1,446 > 0,709$  (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  $3,980 > 0,552$  (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	0,665	0,650
Y	0,562	0,537

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,665, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

adalah sebesar 66,50%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,562, artinya besaran

pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 56,20%.

## KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,357 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,018 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,980 (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 0,750 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,046 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,592 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4.

Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,943 (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 2,830 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,446 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,015 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

## SARAN

1. Peningkatan kepada pegawai perlu setiap pemimpin memiliki adil dalam mendidik dan mengayomi

- setiap pegawainya agar setiap bawahannya memiliki kemampuan yang data memajukan organisasi.
2. Diharapkan perlunya peran kepemimpinan dalam memperhatikan penerapan budaya kerja yang ada di dalam lingkungan Perencanaan, Pengolahan Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau.
  3. Perlu ditingkatkan kompetensi pegawai yang ada di kantor Perencanaan, Pengolahan Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau agar pegawainya dapat semaksimal mungkin melakukan pekerjaan sesuai dengan posisinya .
  4. Diharapkan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Untuk itu pemerintah Daerah dapat menjaga kinerja sehingga para pegawai mempunyai *sense of belonging* terhadap instansinya.
  5. Diharapkan semua fasilitas, sarana dan prasarana tersedia di kantor Perencanaan, Pengolahan Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau ditingkatkan lagi, supaya dapat mengoptimalkan pekerjaan pegawai dengan baik terhadap peningkatan kinerjanya.

## REFERENSI

- Anikmah. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Skripsi.etd.eprints.ums.ac.id/2205
- /2/B2000\_40362.pdf. Diunduh pada 10 Desember 2012.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *jurnal Ultima Management*.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Cetakan Keenam. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- 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*.
- Heikal, M., Asbar, Y., Khaddafi, M., Saputra, J., Ikhsan, A. (2019) "*Modelling of the zakat payment behaviour in aceh, Indonesia* " Opcion
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "*Effect of Corporate Governance Mechanism*,

- Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.*
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill.*
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management. Harlow: Pearson Education Limited.*
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA.*
- Muliana, Y., Makmur, & Aida, W. (2015). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. e-jurnal UPP. <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/531/542>*
- Nitisemito, Alexs. (2011). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta : Ghalia Indonesia.*
- Nuridin, & Pratiwi, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.*
- Riduwan, 2008. *Metode & Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.*
- 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.
- Ridwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung
- 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.
- Yukl, Garry. 2010. *Kepemimpinan dan Organisasi*, diterjemahkan oleh Budi Suprianto. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.