

DETERMINATION OF THE WORK SPIRIT, WORKLOAD, WORKING ENVIRONMENT WITH THE COMMITMENT OF THE ORGANIZATION AS A VARIABLE MEDIATOR TO EMPLOYEE PERFORMANCE KECAMATAN BEHIND PADANG BATAM CITY

M. Faichal Tanjung, Jemmy Rumengan
*Student of the Postgraduate Masters Program in Management,
Faculty of Economics, University of Batam
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

*Faculty of Economics, University of Batam.
Email: jemmy.rumengan@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 52. The discussion in this chapter is the result of a field study to obtain a questionnaire response data that measures the five key variables in the study, namely the spirit of work, workload, work environment, 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 $0.032 < 0.05$, 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 $0.011 < 0.05$, 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 $0.044 < 0.05$, 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 $0.034 < 0.05$, 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 $0.006 < 0.05$, 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 $0.015 < 0.05$, 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 $0.007 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: *Work Spirit, Workload, Work Environment, Organizational Commitment, Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka Perubahan Penyusunan RPJMD Kota Batam Tahun 2016-2021 berpedoman pada ketentuan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 sebagai perwujudan dari semangat Otonomi Daerah, serta mengacu kepada peraturan Daerah nomor; 13 Tahun 2007 (Lembaga Daerah nomor 5 seri D), tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretaris Daerah, Sekretaris DPRD, Rencana Strategis 2016-2021 Kecamatan Belakang Padang Tahun 2019 Kecamatan dan Kelurahan Kota Batam dan Peraturan Walikota Batam Nomor : 28 Tahun 2016 tentang uraian tugas dan fungsi kecamatan dan kelurahan Kota Batam. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas perencanaan dan mampu eksis serta unggul dalam persaingan yang semakin ketat, perencanaan harus dibuat dengan memperhatikan lingkungan yang berubah sangat cepat. Perencanaan harus terus berubah kearah yang lebih baik, perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil yang optimal. Sebagai perangkat daerah Kota Batam, Kecamatan dituntut memiliki capaian yang jelas dari tahun ketahun. Rancangan rencana strategis dibuat harus dapat diukur sehingga semua rencana jelas dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kekuatan dan peluang yang dimiliki. Demi terwujudnya visi dan misi Kecamatan Belakang Padang, maka perlu meningkatkan Semangat Kerja yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan

giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi. Keberhasilan dalam proses kerja untuk mecapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Beban Kerja adalah beban yang diterima pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkut, berlari, memikul, dan sebagainya, untuk itu peran Beban Kerja sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Lingkungan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah bekerja. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. 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 mengidentifikasikan 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. Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman

pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Rumusan masalah

1. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai pegawai Kecamatan Belakang Padang?
2. Apakah Beban Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kecamatan Belakang Padang?
3. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kecamatan Belakang Padang?
4. Apakah Komitmen Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Belakang Padang?
5. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Belakang Padang?
6. Apakah Beban Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Belakang Padang?
7. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja Kecamatan Belakang Padang?

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 52. Pembahasan pada bab ini merupakan

hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu semangat kerja, beban kerja, lingkungan 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 Kecamatan Belakang Padang yang berjumlah sebanyak 52 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	0,855	0,860	0,890	0,537
X2	0,891	0,897	0,914	0,604
X3	0,925	0,931	0,939	0,658
X4	0,891	0,895	0,916	0,610
Y_	0,868	0,879	0,898	0,560

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,890 > 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 0,939 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,916 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas

komposit sebesar 0,898 > 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	0,659				
X1.2	0,719				
X1.3	0,771				
X1.4	0,865				
X1.5	0,722				
X1.6	0,701				

X1.7	0,673			
X2.1		0,782		
X2.2		0,806		
X2.3		0,777		
X2.4		0,784		
X2.5		0,730		
X2.6		0,820		
X2.7		0,734		
X3.1			0,828	
X3.2			0,795	
X3.3			0,816	
X3.4			0,776	
X3.5			0,736	
X3.6			0,810	
X3.7			0,915	
X3.8			0,801	
X4.1				0,802
X4.2				0,627
X4.3				0,729
X4.4				0,833
X4.5				0,805
X4.6				0,795
X4.7				0,854
Y1				0,588
Y2				0,791
Y3				0,669
Y4				0,744
Y5				0,813
Y6				0,765
Y7				0,839

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	0,826				
X3	0,706	0,810			
X4	0,803	0,848	0,817		
Y	0,701	0,681	0,677	0,697	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,826 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,706 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,803 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,701. 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 0,810 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,848 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,681. 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 0,817 korelasi variabel Y 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 Sarstedt, 2014).

dengan X3 sebesar 0,677 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/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika 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, &

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				4,987	4,105
X2				4,654	4,772

X3				2,303	2,651
X4					4,432
Y					

Sumber : Pengolahan Data
(2020)

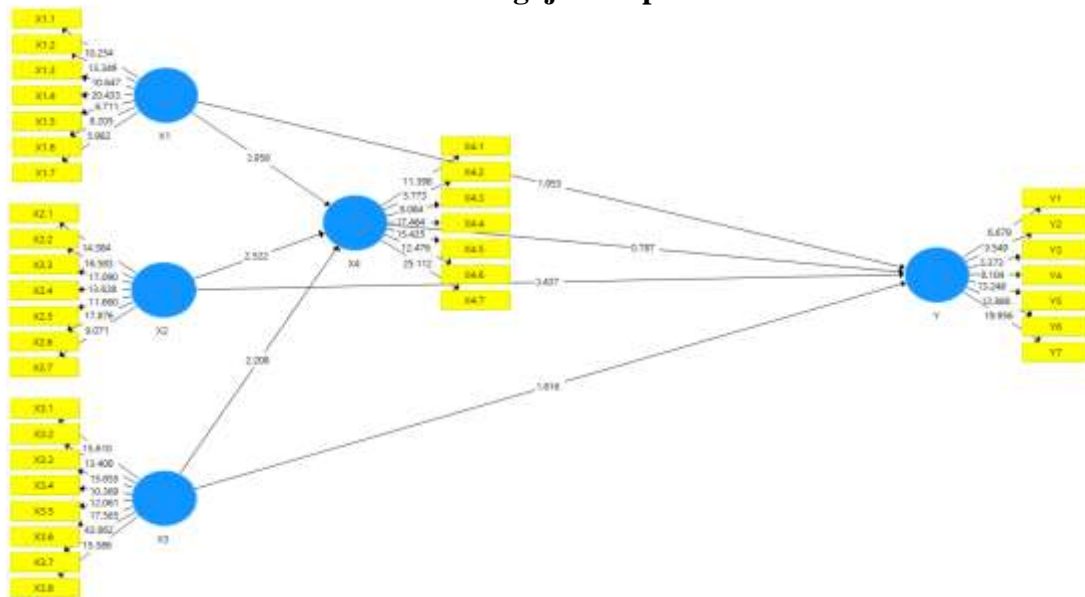
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $4,105 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,772 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $4,651 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $4,432 < 5,00$ (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	0,164	0,213	0,171	0,956	0,034
X1 -> Y	0,427	0,416	0,218	1,953	0,006
X2 -> X4	0,502	0,452	0,199	2,522	0,015
X2 -> Y	-0,133	-0,159	0,305	0,437	0,007
X3 -> X4	0,280	0,292	0,127	2,208	0,032
X3 -> Y	0,298	0,309	0,185	1,616	0,011
X4 -> Y	0,198	0,257	0,252	0,787	0,044

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,208 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,616 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,787 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,044 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,956 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,034 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai

koefisien jalur sebesar 1,953 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,522 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,437 (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 ₋	0,032	0,065	0,083	0,391	0,697
X2 -> X4 -> Y ₋	0,099	0,110	0,139	0,713	0,479
X3 -> X4 -> Y ₋	0,055	0,068	0,075	0,743	0,461

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,953 > 0,391$ (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 $0,437 < 0,713$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $1,616 > 0,743$ (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	0,774	0,760
Y	0,510	0,468

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,774, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 77,40%.

Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,510, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 51,00%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,208 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,616 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,787 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,044 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,956 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,034 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,953 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,522 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,437 (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. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan semangat kerja 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.
2. Diharapkan perlunya pimpinan memperhatikan dalam memberikan beban kerja tambahan kepada pegawai terutama menyangkut kompleksitas pekerjaan, waktu penyelesaian yang sesuai dengan daya tahan fisik pegawai serta kemampuan dan pengalaman pegawai.
 3. Diharapkan perlunya peningkatan lingkungan kerja guna memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai.
 4. Diharapkan perlunya memberikan penghargaan dan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi guna meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja.
 5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

REFERENSI

- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, A. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik kota Medan). [Skripsi]. Medan.

Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara. 140 hal.

Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE. Cetakan Kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *jurnal Ultima Management*.

Harsiwi, Agung M. 2010. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin. *Artikel*. Yogyakarta.

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*.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill.

Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (2012), *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publication Inc.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., dan Topolnytsky, L. (2013), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." *Journal of Vocational Behavior* 61, no. 1: 20-52.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA*.
- Muliana, Y., Makmur, & Aida, W. (2015). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu*. *e-jurnal UPP*. <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/531/542>
- Nitisemito, Alexs. (2011). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuridin, & Pratiwi, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- 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.
- 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.