

***DETERMINATION OF WORK DISCIPLINE, WORKING ENVIRONMENT,
WORKING FACILITIES WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE OF
MEDIATOR ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS PLANNING
AGENCY, RESEARCH AND PROVINCIAL DEVELOPMENT
RIAU ISLANDS PROVINCE***

Dodi Susetio

***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: 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 the discipline, work environment, work facilities, job satisfaction and the commitment of the employee's 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 $0.007 < 0.05$, 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 $0.001 < 0.05$, 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 $0.008 < 0.05$, 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 $0.001 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. 1. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of $0.022 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X2 against Y is significant.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Facilities, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Bandar udara sebagai salah satu unsur dalam penyelenggaraan penerbangan merupakan tempat untuk menyelenggarakan pelayanan jasa kebandarudaraan, pelaksanaan kegiatan pemerintah, dan kegiatan ekonomi lainnya, perlu ditata secara

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 menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah dalam satu kesatuan sistem perencanaan pembangunan nasional. Perencanaan pembangunan daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 tahun, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Di tingkat Perangkat Daerah, disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah yang merupakan dokumen perencanaan

terpadu sehingga mampu mewujudkan penyediaan jasa kebandarudaraan sesuai dengan tingkat kebutuhan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh perencanaan yang matang serta perumusan visi dan misi

Perangkat Daerah untuk periode 5 tahun, dan Rencana Perangkat Daerah. Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau memiliki visi terwujudnya kepulauan riau sebagai bunda tanah melayu yang sejahtera, berakhlak mulia, ramah lingkungan dan unggul di bidang maritim. Sedangkan misinya adalah meneruskan pengembangan ekonomi berbasis maritim, pariwisata, pertanian untuk mendukung percepatan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan, meneruskan pengembangan ekonomi berbasis industri dan perdagangan dengan memanfaatkan bahan baku lokal, mengembangkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, aparatur birokrasi yang profesional, disiplin dengan etos kerja tinggi serta penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas. Demi terwujudnya visi dan misi Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan Disiplin Kerja yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat,

mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana Lingkungan Kerja saling berinteraksi dan saling menuntut pola tertentu dan saling memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari lingkungan daripada Lingkungan Kerja dimana instansi itu berada yang merupakan sentrum segalanya, hubungan keruangan (ruangan kantor) dan perilaku sosial orang lain (siapa yang berada disekitar dan apa yang mereka lakukan). Lingkungan Kerja adalah komponen-komponen yang merujuk kepada lembaga atau kekuatan yang berintegrasi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau instansi yang tidak akan lepas daripada Lingkungan Kerja dimana perusahaan berbeda. Fasilitas Kerja dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu baik barang maupun jasa yang dapat dipergunakan untuk membantu kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam instansi. Indikatornya adalah sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, mudah dalam pemeliharaan, cepat diperbaiki bila terjadi kerusakan serta penempatan ditata dengan rapi dan benar. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Komitmen organisasional

merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Rumusan masalah

1. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau ?
6. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
7. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung

terhadap Komitmen Organisasi
 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 disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, kepuasan 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 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 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	0,829	0,842	0,871	0,495
X2	0,848	0,852	0,884	0,522

X3	0,903	0,912	0,923	0,633
X4	0,877	0,880	0,905	0,579
Y_	0,893	0,910	0,918	0,590

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,871 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,884 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variabel X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,923 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,905 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas

komposit sebesar $0,918 > 0,600$ 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	0,606				
X1.2	0,665				
X1.3	0,772				
X1.4	0,829				
X1.5	0,632				
X1.6	0,723				
X1.7	0,668				
X2.1		0,742			
X2.2		0,735			
X2.3		0,782			
X2.4		0,702			
X2.5		0,685			
X2.6		0,702			
X2.7		0,707			
X3.1			0,792		
X3.2			0,811		
X3.3			0,842		
X3.4			0,775		
X3.5			0,688		

X3.6			0,772		
X3.7			0,877		
X4.1				0,791	
X4.2				0,606	
X4.3				0,739	
X4.4				0,819	
X4.5				0,766	
X4.6				0,756	
X4.7				0,829	
Y1					0,418
Y2					0,791
Y3					0,724
Y4					0,799
Y5					0,884
Y6					0,730
Y7					0,873
Y8					0,822

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	0,829				
X3	0,660	0,724			
X4	0,815	0,819	0,687		
Y	0,678	0,611	0,712	0,529	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,829 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,660 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,815 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,678. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi Pelanggan sebesar 0,611. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,687 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,712 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 0,529 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)

<0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,724 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,819 korelasi variabel Y dengan X2 variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi

dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif 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				3,826	3,830
X2				4,263	4,399
X3				1,746	1,895
X4					2,960
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

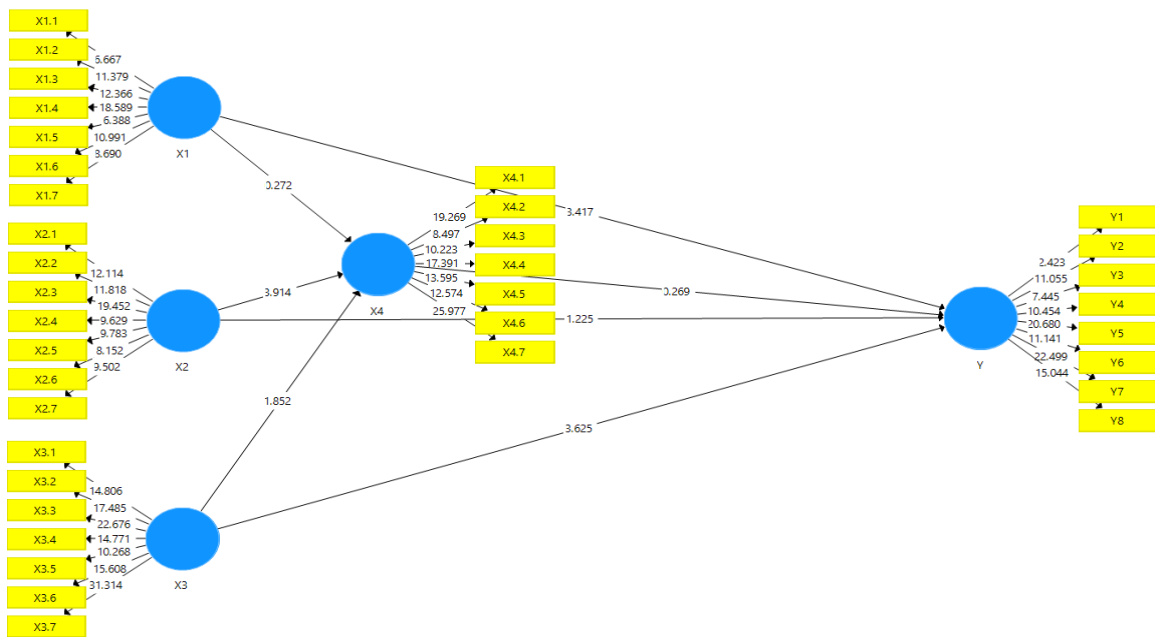
- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah 3,830 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,399 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,895 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,960 < 5,00$ (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	0,035	0,074	0,129	0,272	0,008
X1 -> Y	0,556	0,519	0,163	3,417	0,001
X2 -> X4	0,619	0,591	0,158	3,914	0,000

X2 -> Y	-0,227	-0,193	0,186	1,225	0,022
X3 -> X4	0,224	0,237	0,121	1,852	0,007
X3 -> Y	0,505	0,494	0,139	3,625	0,001
X4 -> Y	-0,067	-0,044	0,248	0,269	0,008

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,852 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 < 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 3,625 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 < 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 0,269 (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 0,272 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 < 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 3,417 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 < 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 3,914 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,225 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,022 < 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	-0,002	0,011	0,038	0,061	0,951
X2 -> X4 -> Y ₂	-0,041	-0,041	0,155	0,266	0,791
X3 -> X4 -> Y ₂	-0,015	-0,007	0,068	0,218	0,828

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 3,417 > 0,061 (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 1,225 > 0,266 (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 3,625 > 0,218 (pengaruh langsung X3 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X3 terhadap Y.

terhadap Y sebesar 3,625 > 0,218 (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	0,662	0,648
Y	0,517	0,489

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,662, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 66,20%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,517, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 51,70%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,852 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,625 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,269 (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 0,272 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,417 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,914 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,225 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga

8. dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah

signifikan.

SARAN

1. Disiplin kerja untuk pegawai merupakan faktor yang penting dalam menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas maka dari itu perlu peningkatan kedisiplinan untuk semua pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Diharapkan perlu peningkatan lingkungan kerja yang ada di Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja.
3. Diharapkan perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana untuk pegawai dengan memberikan fasilitas yang memadai atau lebih baik terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Kepuasan kerja pegawai harus ditangani dengan baik, hal ini akan menghambat kinerja kepada setiap pegawai. Untuk itu peningkatan seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan lebih hati-hati dalam pemindahan jabatan.
5. Diharapkan 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

- Colcuitt, Jason A. Levinne and Wesson. 2011. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill Companies
- Darwito (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Desianty, S., 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84.
- Dharma, Surya, 2001. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Haryani, 2012. "Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama". Semarang: STIE Dharma Putra.
- Hunsaker, Philip L. & Anthony J.

- Alessandra, 2010. *Seni Komunikasi Bagi Para Pemimpin*. Yogyakarta: Kanisius.
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, 2010, "Survei Diagnosis Organisational," *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. NY: McGraw- Hill Companies.
- Riduwan, 2010. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter (2011). *Management*, Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rostina, F. Cut. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aquana Candra Binjai". *Kultura*, Vol. 12, No.1, Juni 2011, h. 2-11
- 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.
- Soeprinhanto, John, 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE, h. 12-27.
- Suharto & Budhi Cahyono, 2011, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *JRBI Vol. Ino.1, Jan, h. 13-30*.
- Tjiptono, F. & Anastasia Diana (2011), *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit ANDI, h. 151-174.
- Widodo, 2010. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Kelopak.
- Yukl, Gary, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi 3e*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Yuwalliatin, Sitty, 2011, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan

*Kompetitif Dosen Unissula
Semarang” . EKOBIS Vol. 7No.*

2, Juni, h. 241-256.