

**DETERMINATION OF SELF EFFICACY, WORK DISCIPLINE, WORKING ENVIRONMENT TOWARDS MOTIVATION AS A VARIABLE OF MEDIATOR TO THE PERFORMANCE OF HEALTH SERVICE OFFICERS RIAU ISLANDS PROVINCE**

*Dwi Fery Astuty*

*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 104. 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 self efficacy, disipin work, working environment, work motivation 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 the X4 has a P-Values value of  $0.008 < 0.05$ , so it can be stated that the influence between X3 against X4 is significant. The influence of X3 variables 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  $0.008 > 0.05$ , 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  $0.018 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of the X1 variable against Y has a P-Values value of  $0.047 > 0.05$ , so it can be stated that the influence 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. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of  $0.009 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

**Keywords:** *Self Efficacy, work discipline, work environment, work motivation, Performance.*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam Undang-undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, disebutkan bahwa pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Urusan kesehatan sebagaimana termuat dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, merupakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Sebagai urusan yang wajib dilaksanakan di daerah, urusan kesehatan harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga mampu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pada tahun 2017, telah dilakukan perubahan atas pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021. Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif memuat program-program pembangunan kesehatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun dan menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan tahunan. Penyusunan Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau sebagai salah satu bentuk upaya

implementasi dan mensinergikan pembangunan kesehatan di Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan arah pembangunan yang telah disusun pada RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021. Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan kejadian-kejadian dalam kehidupannya. Self Efficacy merupakan kemampuan individu dalam menampilkan suatu perilaku untuk mengatasi masalah atau situasi yang dihadapi. Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. 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. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk

yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya dan motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotifasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecualai usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Kinerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosional yang positif, dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Artinya apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki sikap positif dan menyenangi pekerjaannya.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah *Self Efficacy* mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai

Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?

3. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah *Self Efficacy* mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?
6. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?
7. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan 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 104. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu self efficacy, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (*Struktural Equation Modelling-Partial Least Square*)

mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 104 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**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>X1</b>	0.839	0.892	0.876	0.546
<b>X2</b>	0.866	0.891	0.898	0.534
<b>X3</b>	0.874	0.893	0.903	0.546
<b>X4</b>	0.890	0.896	0.914	0.605
<b>Y_</b>	0.867	0.874	0.900	0.603

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,876 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar 0,898 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,903 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit

sebesar 0,914 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,900 > 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	0.738				
X1.2	0.807				
X1.3	0.844				
X1.4	0.703				
X1.5	0.532				
X1.6	0.770				
X2.1		0.466			
X2.2		0.731			
X2.3		0.830			
X2.4		0.836			
X2.5		0.843			
X2.6		0.788			
X2.7		0.633			
X2.8		0.693			
X3.1			0.447		
X3.2			0.812		
X3.3			0.787		
X3.4			0.797		
X3.5			0.859		
X3.6			0.607		
X3.7			0.734		
X3.8			0.781		
X4.1				0.818	
X4.2				0.817	
X4.3				0.846	
X4.4				0.796	
X4.5				0.644	
X4.6				0.729	

<b>X4.7</b>				<b>0.776</b>	
<b>Y1</b>					<b>0.763</b>
<b>Y2</b>					<b>0.811</b>
<b>Y3</b>					<b>0.872</b>
<b>Y4</b>					<b>0.660</b>
<b>Y5</b>					<b>0.780</b>
<b>Y6</b>					<b>0.757</b>

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**

<b>Variabel</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>Y</b>
<b>X1</b>					
<b>X2</b>	<b>0.362</b>				
<b>X3</b>	<b>0.398</b>	<b>0.708</b>			
<b>X4</b>	<b>0.276</b>	<b>0.707</b>	<b>0.683</b>		
<b>Y</b>	<b>0.361</b>	<b>0.659</b>	<b>0.621</b>	<b>0.635</b>	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,362 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,398 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,276 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,361. 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 0,708 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,707

korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,659. 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 0,683 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,621 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 0,635. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

**Kolinieritas**

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 kolinieritas 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 kolinieritas (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 kolinieritas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinieritas jika nilai VIF < 5,00 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 4**  
**Kolinieritas**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.165	1.185
X2				1.587	3.102
X3				1.727	1.728
X4					3.384
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

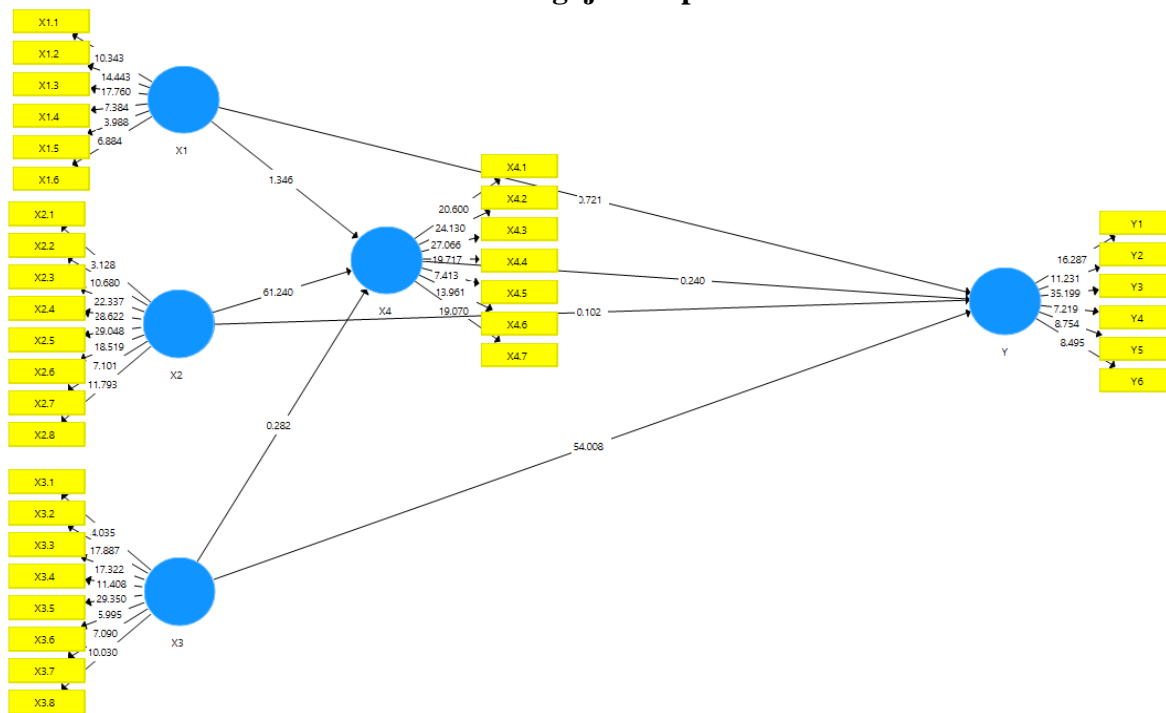
- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $1,185 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $3,102 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $1,728 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $3,384 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinieritas.

**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>	-0.024	-0.025	0.018	1.346	<b>0.018</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	-0.016	-0.020	0.023	0.721	<b>0.047</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.988	0.989	0.016	61.240	<b>0.000</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	-0.011	0.001	0.109	0.102	<b>0.009</b>



<b>X3 -&gt; X4</b>	0.006	0.007	0.023	0.282	<b>0.008</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	1.013	1.016	0.019	54.008	<b>0.000</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0.024	-0.039	0.099	0.240	<b>0.008</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,282 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
  2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 54,008 (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 0,240 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
  4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,346 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,018 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
  5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,721 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,047 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
  6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 61,240 (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 0,102 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara

tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai

koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

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

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	0,001	0,001	0,003	0,193	0,848
X2 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	-0,023	-0,038	0,098	0,240	0,811
X3 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	0,000	0,000	0,003	0,060	0,953

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,721 > 0,193 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 0,102 < 0,240 (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap

Y sebesar 54.008 > 0,060 (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	0,972	0,971
Y	0,973	0,971

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ( $e_1$ ) adalah sebesar 0,972, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 97,20%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,973, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 97,30%.

### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,282 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 54,008 (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 0,240 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,346 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,018 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,721 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,047 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 61,240 (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 0,102 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

## **SARAN**

1. Perlunya pimpinan ataupun organisasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau agar memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan *self efficacy* pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi pegawai. *Self efficacy* dapat pula ditingkatkan dengan latihan atau training untuk menumbuhkan keyakinan terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Diharapkan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau perlunya hendak memiliki kesadaran tanggung jawab yang harus dilakukan serta pola tindak peningkatan disiplin pegawai guna dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Perlunya lingkungan kerja yang mampu memotivasi pegawai serta tempat fasilitas yang mendukung dan membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan produktif guna meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.
4. Berdasarkan temuan dalam penelitian bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dan perlunya peningkatan motivasi terhadap setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.
5. Dalam Rangka mengefektifkan keputusan yang telah ditetapkan maka Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau perlu membuat perencanaan yang matang melalui target yang akan dicapai, program kerja rutin, evaluasi serta pengamatan kontinyu terhadap implementasi hasil keputusan yang diharapkan. Namun perlunya peningkatan guna terwujudnya visi dan misi organisasi.

## **REFERENSI**

- Aji, BB. 2010. Analisis Dampak Dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Auditor Internal. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Alwisol. (2011). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press
- Bandura, A. (2011). Self-Efficacy The Exercise of Control. New York : W.H. Freeman and Company.
- Dessler, Gary. 2010. Human Resources Management. Jakarta: PT. Indeks
- Hani. T. Handoko. (2011). Mengukur Kepuasan Kerja. Jakarta: Erlangga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, Rahmah and Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact of Workers' Competence on their performance in the Malaysian Private Service Sector. Business and Economic Horizons Vol. 2 Issue 2 p. 25-36
- Janjua, Saquib Yusaf. 2012. The Competence Classification

- Framework A Classification Model For Employee Development. *Journal of Contemporary Research in Business* Vol. 4(1) p.396-404
- John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, (New York: McGraw-Hill,2010),p.206.
- John W. Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2011),p.97.
- Marlikan, Muchni. 2011. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 1 No. 01 hal. 57-64
- Nurhidayah, S., & Hidayanti, N. 2012. Hubunganantara ketabahan dan locus ofcontrol external dengan kebermaknaan hidup pada istri yang bekerja dibagian sewing pada PT. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi.
- Jurnal FISIP: SOUL, [ejournal-unisma.net](http://ejournal-unisma.net)
- Richard H. Axelrod, *Term of Engagement: Changing The Way, We Change Organization*, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 2010),p.116.
- Ridwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. 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.
- Salusu, J. 2010. *Pengambilan Keputusan Sitratetik* Jakarta: Grasindo.Siagian Sondang P. 2011. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.