

**DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK FACILITIES,
COMMUNICATION WITH WORK SATISFACTION AS MODERATOR
VARIABLES TO PERFORMANCE OF HUMAS BUREAU,
PROTOCOL AND CONNECTORS OF PROVINCE
SECRETARIATRIAU ISLANDS**

Suryani

*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 50. 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 organizational culture, work facilities, communication, job satisfaction 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 $0.020 < 0.05$, 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 $0.021 < 0.05$, 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 $0.035 < 0.05$, 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 $0.030 < 0.05$, 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 $0.018 < 0.05$, 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. 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: Organizational Culture, Work Facilities, Communication, Job Satisfaction, Performance.

1. Latar Belakang

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional telah membawa perubahan besar pada sistem perencanaan pembangunan daerah yaitu adanya harapan bagi pemerintah dan masyarakat di daerah berupa kewenangan untuk dapat mengatur dan mengurus kepentingannya sendiri. Dalam konteks reformasi perencanaan, salah satu aspek yang mendapat perhatian untuk dilaksanakan adalah peningkatan kinerja perencanaan dan pengendalian. Hal ini disebabkan dalam sistem manajemen, keberhasilan pembangunan terletak pada sejauh mana adanya perencanaan dan pengendalian yang sistematis, terpadu, terarah dan menyeluruh sesuai kondisi daerah. Menyadari besarnya beban tugas dan tanggungjawab yang diemban maka Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau terus melakukan pembenahan internal yang salah satunya melalui penyusunan Rencana Strategis agar dapat melaksanakan tugas, fungsi dan kewenangan lebih fokus, terarah dan optimal. Sekretariat ini adalah serangkaian rencana program, kegiatan dan tindakan yang akan diimplementasikan secara bersama-sama oleh pimpinan dan seluruh komponen Perangkat Daerah (PD). Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau memiliki peranan yang strategis yaitu selaku koordinator dalam mewujudkan kebijakan umum pemerintah daerah Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau dan pengendali terhadap pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi

Kepulauan Riau. Untuk mewujudkan peran tersebut dan terkait penyelenggaraan pemerintah pusat dan daerah maka Sekretariat wajib merumuskan dan menetapkan perencanaan strategis yang merupakan dasar penyusunan laporan pertanggungjawaban atas keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing demi tercapainya akuntabilitas kinerja. Tugas pokok dan fungsi Sekretariat adalah membantu Gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Demi terwujudnya visi dan misi Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan Budaya Organisasi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Maka dari itu fasilitas kerja memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah

pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri. Dengan Komunikasi pimpinan dan bawahan yang baik akan membuat pekerjaan jadi lebih efisien. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap pegawai, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Kinerja adalah sikap individu atau Rumusan masalah

1. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Komunikasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung

2. Metode Penelitian

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 50. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel

berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh pegawai akan memberikan dampak sikap yang positif bagi pegawai. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

- terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau?
 6. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau ?
 7. Apakah Komunikasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau?

pokok dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, fasilitas kerja, komunikasi, kepuasan 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 dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Humas, Protokol Dan Penghubung Sekretariat Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 50 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila

langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh

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.

3. Analisis 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	0,853	0,857	0,889	0,536
X2	0,890	0,896	0,914	0,603
X3	0,919	0,924	0,935	0,673
X4	0,894	0,898	0,918	0,616
Y_	0,834	0,838	0,877	0,544

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit

sebesar $0,889 > 0,600$ 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 $0,935 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit

Validitas konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu

sebesar $0,918 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,877 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel..

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	0,664				
X1.2	0,721				
X1.3	0,779				
X1.4	0,862				
X1.5	0,727				
X1.6	0,688				
X1.7	0,661				
X2.1		0,783			
X2.2		0,805			
X2.3		0,777			
X2.4		0,786			
X2.5		0,730			
X2.6		0,820			
X2.7		0,733			
X3.1			0,820		
X3.2			0,820		
X3.3			0,845		
X3.4			0,797		
X3.5			0,753		
X3.6			0,793		
X3.7			0,905		
X4.1				0,804	
X4.2				0,625	
X4.3				0,735	
X4.4				0,838	
X4.5				0,811	
X4.6				0,798	
X4.7				0,860	
Y1					0,645
Y2					0,810
Y3					0,702
Y4					0,738

Y5					0,787
Y6					0,731

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 Correlation (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	0,833				
X3	0,695	0,791			
X4	0,802	0,855	0,797		
Y	0,677	0,681	0,680	0,692	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,833 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,695 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,802 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,677. 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 0,791 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,855 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 0,797 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,680 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 0,692 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 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				4,309	3,383
X2				3,822	4,191
X3				2,147	2,417
X4					4,343
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

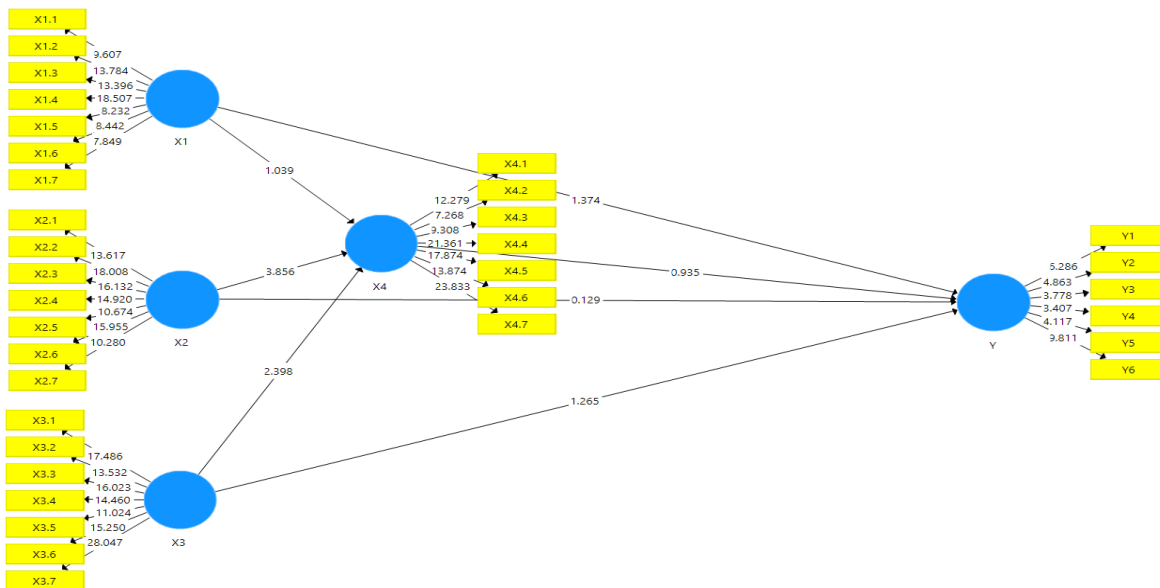
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $3,383 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,191 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,417 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $4,343 < 5,00$ (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	0,130	0,174	0,125	1,039	0,030
X1 -> Y	0,306	0,337	0,223	1,374	0,018
X2 -> X4	0,561	0,514	0,146	3,856	0,000
X2 -> Y	-0,036	-0,093	0,281	0,129	0,009
X3 -> X4	0,249	0,264	0,104	2,398	0,020
X3 -> Y	0,268	0,265	0,212	1,265	0,021

X4 -> Y	0,231	0,281	0,247	0,935	0,035
-------------------	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,398 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,020 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
 2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,265 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,374 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,856 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000$
 3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,935 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,039 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,129 (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 ₂	0,030	0,044	0,054	0,549	0,585
X2 -> X4 -> Y ₂	0,129	0,149	0,147	0,879	0,384
X3 -> X4 -> Y ₂	0,057	0,072	0,067	0,863	0,392

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 1,374 > 0,549 (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 0,129 < 0,879 (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 1,265 > 0,863 (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	0,770	0,755
Y	0,478	0,432

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,770 artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar

77,00%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,478, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 47,80%.

4. Kesimpulan

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,398 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,020 < 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 1,265 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,021
5. variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,030 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,374 (positif),

- < 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 0,935 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,035 < 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 1,039 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,018 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,856 (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.

5. Saran

1. Perlunya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kepuasan kerja pegawai di tempat kerja. Dimana jika nilai budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja pegawai di tempat kerja akan meningkat pula.
2. Sebaiknya fasilitas kerja terutama terhadap pegawai dengan kenyamanan dalam bekerja sehingga pasti berdampak baik terhadap kinerja pegawai.
3. Diharapkan komunikasi yang terjalin disetiap pegawai sangat baik untuk itu perlunya peran kepemimpinan dalam

Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,129 (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.

menjalin hubungan disetiap pegawai guna terjalinnya kekompakan guna menghasilkan kinerja yang baik.

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. Kinerja pegawai sudah sangat baik, namun perlunya pengawasan serta pelatihan dan pendidikan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

6. Daftar Pustaka

Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Gibson, James L, 2011, *organizations behavior process*, 12th edition, Mr Graw hill

Hadari Nawawi, 2011. *Perencanaan Sumbe Daya Manusia*. Cetakan 7.
Hasibuan M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Handoko H. (2011) ; *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya*

- Manusia**, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : praha Ilmu.
- Husein Umar. 2011. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Edisi 7. PT. Sun. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, Marihot, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi I, BPFE Yogyakarta
- Manulang, M. (2010). **Manajemen Personalia**. Cetakan 3. Gadjah Mada University press.
- Mathis, Robert. L,2010, **Human Resorce Manajemen**, terjemahan editor angelia
- Diana, **manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi 10, Salemba 4 Jakarta
- Mondy, R wayne, Noe, Robert M, 2011, **Human Resorce Manajemen**, 9th Edition, Pearson Educations International
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2011. **Human Resources Management**, Mc Graw Hill International Edition.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., (3erhart, B. & Wright, Patrick M. 2006. **Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage**. New York: McGraw Hill.
- Netisminto A., (2010) **Manajemen personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Ghalatia Indonesia.
- Priyatno, Duwi, 2011, **5 Jam belajar olah data dengan SPSS17**, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2011, **Evaluasi Kinerja**, refika Aditama, Bandung
- Ridwan. (2011). **Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian**. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Robbin, Stephen P & Judge, 2011. **Organizational Behaviour, Twelfth Edition**. Prentice Hall International, Inc
- 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.

Siagian, P Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung

Yogyakarta.

Simamora, Henry 2011. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi III, STIE YKPN Jakarta
Syahril Efendi. 2010. *Modul MSDM*.
Syahril Efendi. 2011. *Perencanaan SDM*. Medan. Proffesional Pres.
Suyadi Prawirosentono, M.B.A. (2010), *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE