

***DETERMINATION OF ETHICS, WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT
WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE MEDIATOR TO THE MOTIVATION
OF WORK DISTRICT OFFICERS TANJUNG PINANG EAST***

Suzana

*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 77. 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 ethics, work discipline, work environment, job satisfaction and employee motivation. 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 variable X3 on X4 has a P-Values value of 0.017 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 on X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of 0,000 <0.05, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The influence of the variable X4 on Y has a P-Values value of 0.046 <0.05, so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The influence of the variable X1 to X4 has a P-Values value of 0.046 <0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of the variable X1 on Y has a P-Values value of 0.045 <0.05, so it can be stated that the effect between X1 on Y is significant. The effect of variable X2 on X4 has a P-Values value of 0.005 <0.05, so it can be stated that the influence between X2 on X4 is significant. The influence of the variable X2 on Y has a P-Values value of 0.047 <0.05, so it can be stated that the influence between X2 on Y is significant.

Keywords: Ethics, work discipline, work environment, job satisfaction, work motivation.

1. Latar Belakang

Pada tahun 2018 telah ditetapkan RPJMD Kota Tanjungpinang tahun 2018-2023 sebagai penjabaran dari Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Tanjungpinang periode 2018-2023. Kecamatan Tanjungpinang Timur sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pelayanan yang menjadi kewenangan daerah. Sebagai implementasi atas pelaksanaan tugas dan fungsi dan mendukung capaian visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Tanjungpinang, maka Kecamatan Tanjungpinang Timur perlu menyusun Rencana strategis Perangkat Daerah. Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Kecamatan Tanjungpinang Timur sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 54 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Tanjungpinang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kota di tingkat Kecamatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kecamatan Tanjungpinang Timur

menyelenggarakan fungsi, Penyelenggaraan kewenangan Walikota atas dasar pelimpahan tugas, Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, Pengoordinasian penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, Pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, Pengoordinasian pemeliharaan sarana dan prasarana fasilitas umum, Penoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan dan kelurahan, Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, Pelaksanaan pelayanan umum masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas Camat dan atau yang belum dapat dilaksanakan oleh kelurahan dan, Pelaksanaan tuga lain yang diberikan oleh pimpinan. Demi terwujudnya visi dan misi Kecamatan Tanjung Pinang Timur, maka perlu meningkatkan etika yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain, kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Disiplin kerja cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin mempunyai arti yang lebih luas dari hukuman. 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 merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya. 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. Kepuasan kerja adalah terkait dengan

sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dicerminkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Dorongan itu atau tenaga tersebut maupun gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga Motivasi kerja tersebut merupakan driving force yang mengerakan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu dan termasuk kehidupan dalam organisasi bisnis, aspek Motivasi kerja bekerja mutlak mendapat perhatian serius dari para kepala organisasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah Etika mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur ?
2. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur?
3. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung

- terhadap Motivasi Kerja pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur?
5. Apakah Etika mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur ?
6. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur?
7. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur?

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 77. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu etika, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja 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 U Koperasi, Usaha kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 77 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.

3. Analisis 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	0,868	0,879	0,896	0,523
X2	0,847	0,855	0,882	0,487
X3	0,873	0,886	0,902	0,544
X4	0,841	0,840	0,877	0,473
Y_	0,869	0,870	0,898	0,528

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1

memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,896 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2

memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,882 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variabel X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,902 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel

Validitas Konvergen

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

X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,877 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,898 > 0,600$ 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	0,545				
X1.2	0,823				
X1.3	0,809				
X1.4	0,689				
X1.5	0,673				
X1.6	0,722				
X1.7	0,709				
X1.8	0,775				
X2.1		0,647			
X2.2		0,787			
X2.3		0,725			
X2.4		0,800			
X2.5		0,739			
X2.6		0,575			
X2.7		0,616			
X2.8		0,662			
X3.1			0,592		
X3.2			0,854		
X3.3			0,814		
X3.4			0,816		
X3.5			0,864		
X3.6			0,775		
X3.7			0,501		
X3.8			0,586		
X4.1				0,674	
X4.2				0,655	
X4.3				0,641	
X4.4				0,786	
X4.5				0,657	
X4.6				0,689	
X4.7				0,742	
X4.8				0,642	

Y1					0,614
Y2					0,671
Y3					0,742
Y4					0,834
Y5					0,817
Y6					0,804
Y7					0,649
Y8					0,650

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	0,781				
X3	0,633	0,800			
X4	0,624	0,830	0,787		
Y	0,599	0,790	0,903	0,736	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,781 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,633 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,624 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,599. 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 0,800 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,830 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,790. 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 0,787 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,903 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 0,736 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 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				1,918	1,937
X2				3,053	3,502
X3				2,390	2,592
X4					2,326
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,937 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

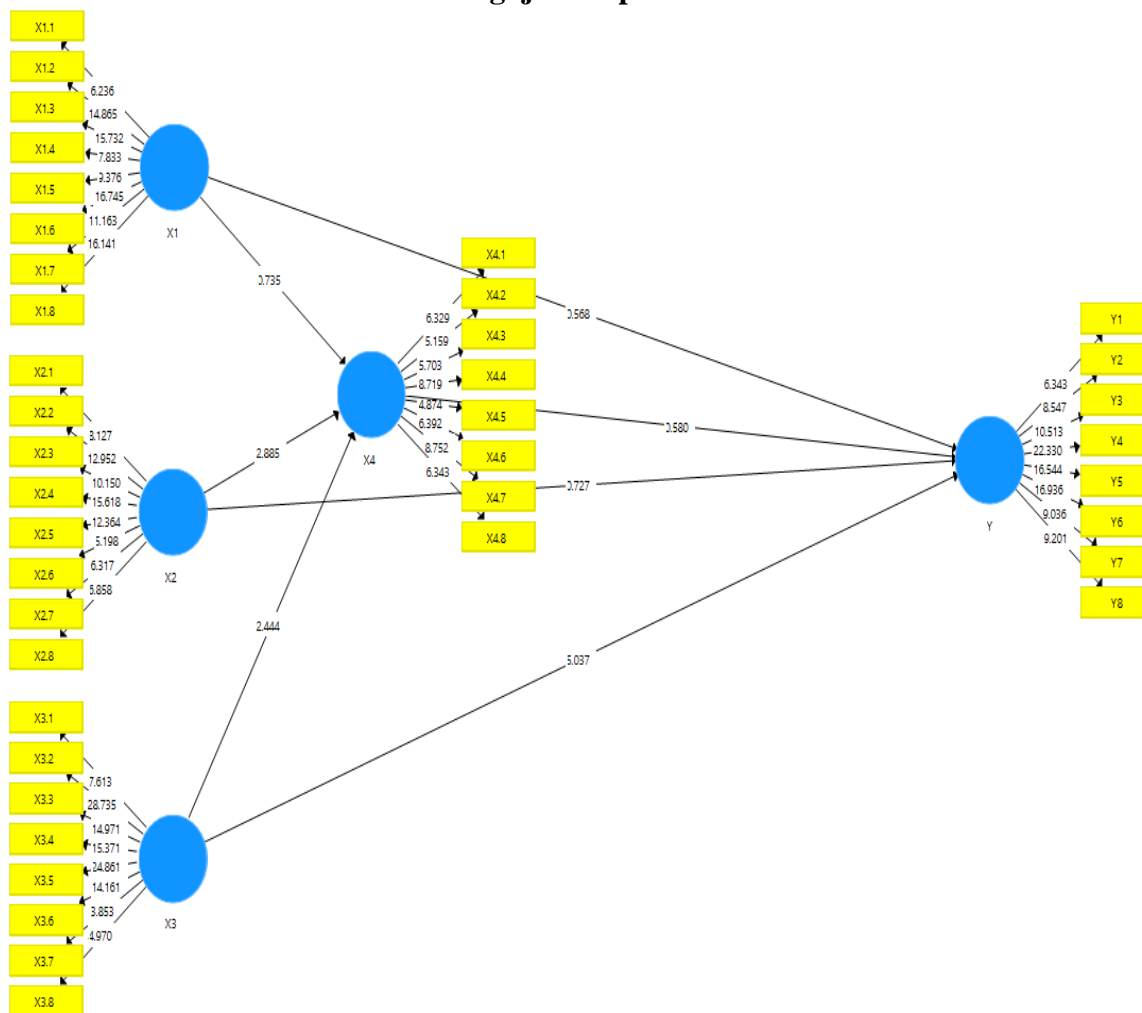
b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,502 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,592 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,326 < 5,00$ (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 prbabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah

signifikan). Jika nilai prbabilitas (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	0.090	0.094	0.123	0.735	0.046
X1 -> Y	0.069	0.078	0.121	0.568	0.045
X2 -> X4	0.439	0.438	0.152	2.885	0.005
X2 -> Y	0.102	0.112	0.140	0.727	0.047
X3 -> X4	0.295	0.294	0.121	2.444	0.017
X3 -> Y	0.607	0.608	0.121	5.037	0.000
X4 -> Y	0.106	0.088	0.183	0.580	0.046

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,444 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,017 < 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 5,037 (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 0,580 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,046 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,735 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,046 < 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 0,568 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1

akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,045 < 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 2,885 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,005

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

< 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 0,727 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,047 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

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	0,010	0,009	0,029	0,334	0,739
X2 -> X4 -> Y	0,047	0,034	0,085	0,550	0,584
X3 -> X4 -> Y	0,031	0,029	0,061	0,510	0,612

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,568 > 0,334 (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 0,727 > 0,550 (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar 5,037 > 0,510 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi

demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,570	0,552
Y	0,658	0,639

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,570, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar

57,00%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,658, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 65,80%.

4. Kesimpulan

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,444 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,017 < 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 5,037 (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 0,580 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,046 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,735 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,046 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,568 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,885 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,727 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

5. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa etika kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, oleh karena itu bagi pegawai dapat mempelajari etika kerja dalam instansi agar dapat meningkatkan motivasi pegawai Kecamatan Tanjung Pinang Timur.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bahwa kepala Kecamatan Tanjung Pinang Timur harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.
3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepala Kecamatan Tanjung Pinang Timur harus lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik tersebut mengenai ketersediaan sarana dan prasarana kepada pegawai, kebersihan, pewarnaan ruangan kerja pegawai.
4. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka kepala Kecamatan Tanjung Pinang Timur dapat senantiasa memberikan kepuasan kepada pegawai dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan penghargaan insentif

yang lebih baik terhadap pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan sebagai jaminan karier di masa depan, memberikan pelatihan kerja, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja pegawai dengan memberikan kenaikan gaji, bonus, ataupun *reward*.

5. Motivasi pegawai dalam berkerja perlu ditingkatkan guna terwujudnya untuk memastikan keberhasilan visi dan misi Kecamatan Tanjung Pinang Timur, maka seluruh strategi maupun program kerja harus secara jelas diberitahukan kepada para pegawai.

6. Daftar Pustaka

- Byars, L.L., and L. W., Rue, 2011, *Human Resources Management, Mc Graw-Hill*, New York, hal. 275.
- Duwi Priyatno, 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Penerbit Mediakom Krasak Timur Yogyakarta. Hal. 8
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2010. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koesmono H. Teman, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub. Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lupiyodi Rambat, 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 2. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, F., 2010, *Organizational Behavior, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore*, Singapura
- Malayu S.P.Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution, 2011. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit CV Bumi Aksara, Jakarta
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2012, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.
- Noe, R. A. , *et all*, 2011, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 436
- Rianse Usman, Prof, Dr Ir. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi.)* Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, Prof, Dr. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Keempat. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Pack, S.M. dan B.W. Soetjipto, 2011. *Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support for NCAA Athletic*

- Administrator*, OhioLink ETD, 177.
- Rahma, S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni Kt. 2013, “*Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar*”. e-Journal, Vol 4: 1-12.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, hal. 113
- Rucky S A. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Sarwono, S.W. 2011. *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, Jakarta, Lembaga Manajmen Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Suranto, AW. 2011. *Komunikasi Perkantoran*, Cetakan Pertama Media Wacana Jogjakarata.
- Sumaryadi, I Nyoman, 2010. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom & Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta, Citra Utama.
- Tjiptono Fandy Ph.D. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*, Edisi 3. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.