

**DETERMINATION OF COMPETENCE, EFFECTIVENESS, ABILITY TO WORK
WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE OF THE MEDIATOR ON THE
PERFORMANCE OF CAPITAL INVESTMENT SERVICE EMPLOYEES
INTEGRATED SERVICES ONE DOOR KARIMUN REGENCY**

Syamsuar

*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 34. 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 competence, effectiveness, work ability, 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 the X4 has a P-Values value of $0.028 < 0.05$, 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 $0.041 > 0.05$, 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 $0.009 > 0.05$, 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 $0.015 < 0.05$, 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 $0.007 > 0.05$, 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 $0.017 < 0.05$, 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 $0.008 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: Competence, Effectiveness, Work Ability, Job Satisfaction, Performance.

1. Latar Belakang

Rencana Strategis organisasi Perangkat Daerah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karimun tahun 2016-2021 disusun dengan maksud untuk menyediakan sebuah dokumen perencanaan yang komprehensif berwawasan lima tahunan, yang akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Hal ini sebagai implementasi dari Undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Disamping itu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Karimun tahun 2016 – 2021 yang berkedudukan sebagai dokumen perencanaan induk di Kabupaten Karimun. Sebagaimana yang tertuang pada Peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor 7 Tahun 2016, tugas dan fungsi Dinas Penanam Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karimun adalah yaitu merumuskan kebijakan teknis pelayanan terpadu dibidang perizinan, non perizinan dan penanaman modal, baik untuk masyarakat maupun aparatur/pegawai yang berbasis pada potensi daerah. Masing-masing daerah didorong tidak saja untuk lebih mampu mengambil peran dan prakarsa dalam perencanaan pembangunan, tetapi juga untuk lebih jeli mengeksplorasi dan mengeksploitasi sumber daya yang bertujuan untuk mensejahterakan rakyat setempat. Dengan

kemampuan itu maka Pemerintah Daerah benar-benar dapat menjadi pelaku utama pembangunan. Dengan adanya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Karimun diharapkan dapat mempercepat upaya mensejahterakan rakyat karimun, baik masyarakat maupun aparatur pemerintah melalui perluasan kesempatan dibidang usaha yang sifatnya dalam kegiatan mempermudah pelayanan kepada masyarakat, yang dilaksanakan mengarah pada upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat yang dibutuhkan guna meningkatkan profesionalisme pegawai. Sebagai instansi daerah, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karimun merupakan perpanjangan tangandari Pemerintah Daerah. Karena itu, visi Dinas Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karimun mengacu sepenuhnya pada visi Pemerintah Kabupaten, dengan tetap memperhatikan lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi eksistensi organisasi. Sedangkan misi dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karimun adalah Mengembangkan pusat pertumbuhan yang handal dan berdaya saing melalui kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas dan mewujudkan birokrasi yang profesional, bersih, dan melayani. Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, maka perlu meningkatkan Kompetensi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam

suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Efektivitas adalah sebuah pencapaian tujuan. Dalam pengertian teoritis atau praktis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan “Efektivitas”. Bagaimanapun definisi efektivitas berkaitan dengan pendekatan umum. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi globala. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan

fisik. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Perasaan yang timbul dari kepuasan kerja pegawai melibatkan beberapa aspek yang di antaranya adalah faktor internal pegawai yaitu, kemampuan, kesehatan, usia, jenis kelamin, motivasi, serta faktor eksternal pegawai yaitu, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan dan kondisi kerja, jenis pekerjaan, mutu pengawasan, kepemimpinan pemimpin. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Rumusan masalah

1. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu ?
2. Apakah Efektivitas mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
3. Apakah Kemampuan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
5. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu ?
6. Apakah Efektivitas mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu?
7. Apakah Kemampuan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu?

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 34. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, efektifitas, kemampuan kerja, 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 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 Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang berjumlah sebanyak 34 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

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	0,871	0,889	0,900	0,534
X2	0,885	0,891	0,910	0,590
X3	0,916	0,917	0,933	0,667

X4	0,910	0,914	0,927	0,617
Y_	0,824	0,832	0,868	0,491

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,900 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,910 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki **Validitas konvergen**

nilai reliabilitas komposit sebesar $0,933 > 0,600$ maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,927 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,868 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel.

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 vailid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2
Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,592				
X1.2	0,717				
X1.3	0,802				
X1.4	0,857				
X1.5	0,648				
X1.6	0,659				
X1.7	0,622				
X1.8	0,887				
X2.1		0,760			
X2.2		0,763			
X2.3		0,783			
X2.4		0,834			
X2.5		0,717			
X2.6		0,790			
X2.7		0,725			
X3.1			0,824		
X3.2			0,834		

X3.3			0,867		
X3.4			0,764		
X3.5			0,734		
X3.6			0,802		
X3.7			0,880		
X4.1				0,794	
X4.2				0,661	
X4.3				0,719	
X4.4				0,855	
X4.5				0,774	
X4.6				0,836	
X4.7				0,852	
X4.8				0,770	
Y1					0,477
Y2					0,767
Y3					0,580
Y4					0,684
Y5					0,789
Y6					0,720
Y7					0,821

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	0,702				
X3	0,749	0,816			
X4	0,730	0,770	0,802		

Y	0,724	0,695	0,649	0,652	
---	-------	-------	-------	-------	--

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,702 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,749 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,730 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,724. 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 0,816 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,770 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,695. 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 0,802 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,649 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 0,652 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinearitas

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika 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				4,422	4,711
X2				3,340	3,981
X3				2,255	2,393

X4					3,259
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

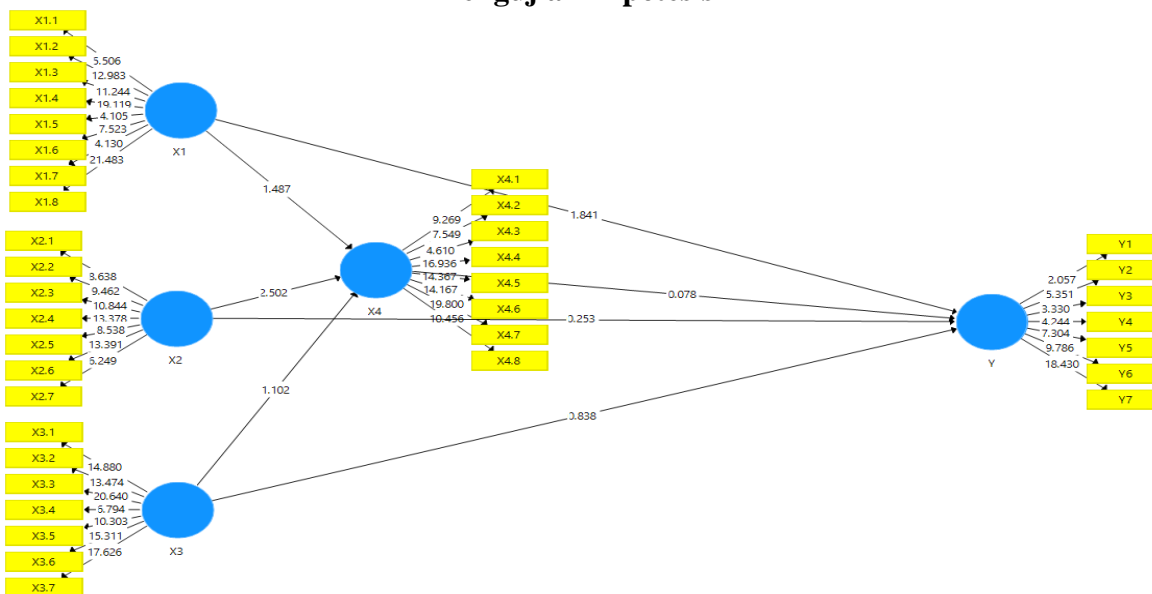
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $4,711 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,981 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,393 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,259 < 5,00$ (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) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 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	0,234	0,283	0,158	1,487	0,015
X1 -> Y	0,460	0,507	0,250	1,841	0,007
X2 -> X4	0,559	0,512	0,223	2,502	0,017
X2 -> Y	0,070	0,051	0,278	0,253	0,008
X3 -> X4	0,162	0,164	0,147	1,102	0,028
X3 -> Y	0,208	0,261	0,249	0,838	0,041
X4 -> Y	0,027	-0,017	0,340	0,078	0,009

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,102 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,028 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,838 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,041 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,078 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values

- sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,487 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,841 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,502 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan

variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,253

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

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

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_	0,006	0,007	0,118	0,053	0,958
X2 -> X4 -> Y_	0,015	-0,031	0,173	0,086	0,932
X3 -> X4 -> Y_	0,004	0,010	0,076	0,057	0,955

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,841 > 0,958$ (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 $0,253 < 0,932$ (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 $0,838 < 0,955$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak 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	0,810	0,791
Y	0,501	0,432

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,810, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 81,00%. Kemudian,

pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,501, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 50,10%.

4. Kesimpulan

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,102 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,028 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,838 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,041 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,078 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan

- variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,487 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,841 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,007 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,502 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,253 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

5. Saran

1. Diharapkan perlunya peningkatan kompetensi pada setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang memuaskan.
2. Perlunya efektifitas yang baik dengan sesama rekan kerja dan pimpinan serta menjaga hubungan yang baik disetiap pegawai.
3. Diharapkan adanya pelatihan kepada setiap pegawainya dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai.
4. Kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan terutama terhadap beban kerja yang dimiliki setiap pegawai.
5. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan guna terwujudnya visi dan misi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karimun.

6. Daftar Pustaka

- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa, 2009), pp. 299-300.
- Cambell. 2011. *Experimental and Quasi Exsprimental Design for Research*. Chicago: Randnally.
- Cohran. 2011. *Teknik Penarikan Sampel*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Davis K. 2011. *Prilaku dalam Organisasi*. Terjemahan tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Daniel Coleman, *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Trikantjono Widodo, (Jakarta: Gramedia, 2011), pp. 191- 192.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Indeks
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fazri, M. 2011. *Organisasi dan Pengorganisasian*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey. 2010. *Management of Organitional Behavior*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Hoy W.K. dan Miskel. 2009. *Behavior in Organisation: System Approach to Managing*. Philippines: Addison Publishing Company, Inc.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2010. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

- 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,2002),p.206.
- John W. Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2011),p.97.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*: Erlangga. Jakarta.
- Marlikan, Muchni. 2011. Pengaruhh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 1 No. 01 hal. 57-64
- Richard H. Axelrod, *Term of Engagement: Changing The Way, We Change Organization*, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 2010),p.116.
- Ridwan. (2009). *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.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Sters, RM. 2010. *Strategic Management*. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Sters, R.M. 2011. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Sudjana. 2011. *Metode Statistik*. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta
- Timpe, A Dale. 2012. *Kinerja*. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.

