

DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE, WORK ENVIRONMENT WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING AGAINST DISTRICT OFFICERS PERFORMANCE BATAM CITY

T. Akbar

*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 103. 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, competence, work environment, 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 $0.002 < 0.05$, 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 $0.000 < 0.05$, 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 $0.038 < 0.05$, 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 $0.010 < 0.05$, 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 $0.006 < 0.05$, 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 $0.006 < 0.05$, 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 $0.002 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

1. Latar Belakang

Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan salah satu kewajiban yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Pada dasarnya adalah rencana pembangunan yang berkaitan dengan penyusunan strategi pengembangan suatu institusi dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman yang dialami institusi tersebut. Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Visi adalah gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai, melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Visi ini menggambarkan arah yang jelas, keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan serta merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir perencanaan. Maka ditetapkan visi Kecamatan Batam Kota sebagai berikut : Terwujudnya Kecamatan Batam Kota Sebagai Kecamatan Yang Madani, Kompetitif, Tertib Dan Bermartabat. Bermartabat : Mengarahkan masyarakat Kecamatan Batam Kota dalam kondisi masyarakat yang memiliki harga diri, jati diri dan memiliki aparatur pemerintahan yang bersih melalui pelayanan prima. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu lebih jelas penggambaran visi. Untuk mewujudkan visi tersebut dirumuskan misi Kecamatan Batam Kota sebagai berikut : Membangun Tata Kelola

Pelayanan Yang Santun, Inovatif dan Tepat Waktu, Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif, Transparan dan bersinergis dengan pemangku kepentingan dan anggota masyarakat, Mewujudkan Tata Kelola Lingkungan yang Bersih, Teratur Dan Bersinergi Dengan Pemangku Kepentingan Dan Anggota Masyarakat, Keberhasilan pembangunan pada dasarnya adalah cara atau kondisi yang dicapai dengan berpijak pada visi dan misi yang telah ditetapkan di Kecamatan Batam Kota. Penjabaran visi diatas adalah sebagai berikut : Kecamatan Batam Kota : Meliputi wilayah beserta isinya termasuk warga yang berada di wilayah Kecamatan Batam Kota. Madani : mengarahkan masyarakat Kota Batam ke dalam bentuk masyarakat yang sopan santun, disiplin, beradab serta berbudaya tinggi dalam segala aspek kehidupan. Kompetitif : Mengarahkan masyarakat Kecamatan Batam Kota untuk mampu melihat peluang dan memanfaatkan keunggulan komparatif secara efektif dan mampu menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat berdaya saing. Tertib : mengarah pada keteraturan dalam segala aspek termasuk pembangunan, mental masyarakat, infrastruktur dan kinerja pemerintahan aparatur Kantor Camat dan Kantor Lurah. Demi terwujudnya visi dan misi pegawai Kecamatan Batam Kota, maka perlu meningkatkan budaya organisasi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Budaya organisasi merupakan faktor terpenting dalam menunjang hasil kinerja pegawai. Kompetensi yang baik dapat

menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu peran kompetensin sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Lingkungan kerja pada dasarnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan lingkungan kerja yang bermutu maka tujuan suatu organisasi akan mudah tercapai, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kinerja adalah merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai sebagai tolak ukur bahwa pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Rumusan masalah

1. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Disiplin Kepuasan kerja pegawai Kecamatan Batam Kota?
2. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan kerja pegawai Kecamatan Batam Kota?
3. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan kerja pegawai Kecamatan Batam Kota?
4. Apakah Kepuasan kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Batam Kota?
5. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja dimediasi melalui Disiplin Kerja pegawai Kecamatan Batam Kota?
6. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Semangat Kinerja dimediasi melalui kinerja pegawai Kecamatan Batam Kota?
7. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja dimediasi melalui kinerja pegawai Kecamatan Batam Kota?

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 103. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, kompetensi, lingkungan 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 Kecamatan Batam Kota yang berjumlah sebanyak 103 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	0,857	0,870	0,887	0,497
X2	0,827	0,835	0,876	0,547
X3	0,860	0,876	0,895	0,527
X4	0,780	0,780	0,844	0,475

Y_	0,867	0,880	0,895	0,489
----	-------	-------	-------	-------

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,887 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,876 > 0,600$ maka variabel X2

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 reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,895 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,844 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,895 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel..

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	0,544				
X1.2	0,748				
X1.3	0,748				
X1.4	0,688				
X1.5	0,696				
X1.6	0,734				
X1.7	0,726				
X1.8	0,732				
X2.1		0,697			
X2.2		0,811			
X2.3		0,799			
X2.4		0,755			
X2.5		0,810			
X2.6		0,520			
X3.1			0,444		
X3.2			0,870		
X3.3			0,835		
X3.4			0,749		
X3.5			0,864		
X3.6			0,769		
X3.7			0,533		

X3.8			0,615		
X4.1				0,625	
X4.2				0,723	
X4.3				0,736	
X4.4				0,732	
X4.5				0,631	
X4.6				0,681	
Y1					0,611
Y2					0,646
Y3					0,695
Y4					0,807
Y5					0,743
Y6					0,782
Y7					0,721
Y8					0,525
Y9					0,720

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

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

diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

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	0,726				
X3	0,630	0,822			
X4	0,634	0,748	0,774		
Y	0,618	0,747	0,758	0,739	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,726 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,630 korelasi variabel X1

dengan X4 sebesar 0,634 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,618. 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 0,822 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,748 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,747. 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

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

0,774 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,758 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 0,739 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

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				1,832	1,894
X2				2,317	2,452
X3				1,971	2,203
X4					1,926
Y					

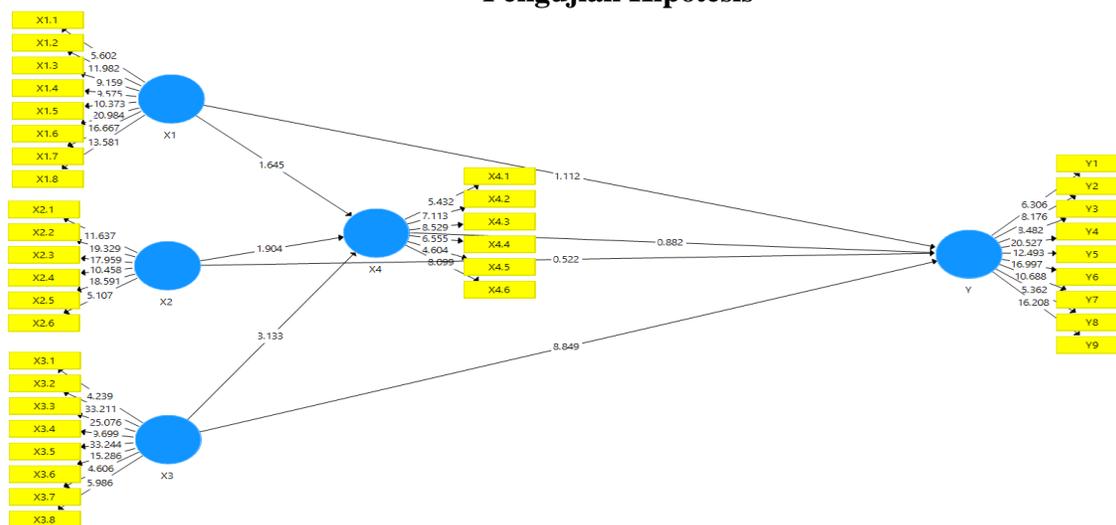
Sumber : Pengolahan Data (2020)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah 1,894 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,452 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
 - c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,203 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
 - d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $1,926 < 5,00$ (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) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 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	0,179	0,167	0,109	1,645	0,010
X1 -> Y	0,087	0,091	0,078	1,112	0,027

X2 -> X4	0,265	0,273	0,139	1,904	0,006
X2 -> Y	0,041	0,028	0,079	0,522	0,006
X3 -> X4	0,347	0,350	0,111	3,133	0,002
X3 -> Y	0,717	0,711	0,081	8,849	0,000
X4 -> Y	0,088	0,110	0,100	0,882	0,038

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,133 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,002 < 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 8,849 (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 0,882 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,038 < 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 1,645 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,010 < 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 1,112 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,027 < 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 1,904 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,006

< 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 0,522 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 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

akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,006 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

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	0,016	0,017	0,022	0,724	0,471
X2 -> X4 -> Y ₂	0,023	0,029	0,032	0,723	0,472
X3 -> X4 -> Y ₂	0,030	0,039	0,041	0,742	0,460

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 1,112 > 0,724 (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 0,522 < 0,723 (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 8,849 > 0,742 (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	0,481	0,465
Y	0,739	0,728

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,481, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar

48,10%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,739, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 73,90%

4. Kesimpulan

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,133 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 8,849 (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 0,882 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,645 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,112 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,904 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4.

5. Saran

1. Dengan adanya budaya organisasi yang terjalin baik dengan pegawai dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja para pegawai maka dari itu perlu di tingkatkan lagi budaya organisasinya sesuai dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan di Kecamatan Batam Kota.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja. Dimana jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai di tempat kerja akan meningkat pula.
3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam

Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,522 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

membantu meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.

4. Perlu adanya pemberian insentif dan promosi yang diberikan kepada pegawai dengan tepat, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin baik.
5. Diharapkan Pemerintah Kota Batam perlu dalam melihat hasil kinerja setiap pegawainya terutama di kantor Camat Batam Kota. Hal ini akan terlihat baik kinerjanya apabila setiap pegawai memiliki kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Rafika Aditama.
Byars, L.L., and L. W., Rue, 2015, *Human Resources Management, Mc Graw-Hill*, New York, hal. 275.

Duwi Priyatno, 2015. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Penerbit Mediakom Krasak Timur Yogyakarta. Hal. 8
Hasibuan, M., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta, hal. 202

- Kinicki, Angelo and R. Kreitner, 2015, *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 125
- Lupiyodi Rambat, 2015. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 2. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Malayu S.P.Hasibuan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution, 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit CV Bumi Aksara, Jakarta
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2015, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.
- Noe, R. A. , *et all*, 2015, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 436
- Rumengan, Jemmi Prof. 2015. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Penerbit UNIBA PRESS, Cetakan Pertama. Batam.
- Rianse Usman, Prof, Dr Ir. 2015. *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, 2015. *Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support for NCAA Athletic Administrator*, OhioLink ETD, 177.
- Rahma, S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni Kt. 2015, “*Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar*”. e-Journal, Vol 4: 1-12.
- Robbin SP dan Judge TA, 2015. *Organizational Behavior* (Terjemahan; Perilaku Organisasi). Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2015, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, hal. 113
- Rucky S A. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- 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.
- Sarwono, S.W. 2015. *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, Jakarta, Lembaga Manajmen Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Suranto, AW. 2015. *Komunikasi Perkantoran*, Cetakan Pertama Media Wacana Jogjakarata.
- Sumaryadi, I Nyoman, 2015. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom & Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta, Citra Utama.
- Tjiptono Fandy Ph.D. 2015. *Service, Quality & Satisfaction*, Edisi 3. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetak-an Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen* Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.