

***DETERMINATION OF CAREER DEVELOPMENT, WORKING ENVIRONMENT,  
WORKING DISCIPLINE WITH JOB SATISFACTION AS  
VARIABLE MEDIATOR TOWARDS WORK MOTIVATION  
AGENCY AND RESEARCH PLANNING OFFICERS  
DEVELOPMENT IN KARIMUN DISTRICT***

***Muhammad Rapi, Elli Widia***

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.  
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

***Coresspondent:***

*Faculty of Economics, University of Batam.*

*Email: [elliwidia@univbatam.ac.id](mailto:elliwidia@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 45. 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 career development, work environment, work discipline, 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 X3 variable against X4 has a P-Values value of  $0.009 < 0.05$ , 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  $0.006 < 0.05$ , 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  $0.033 < 0.05$ , 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  $0.014 < 0.05$ , 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  $0.039 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

**Keywords:** *Career Development, Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Work Motivation.*

## **PENDAHULUAN**

Penyusunan Rencana Strategis merupakan Implementasi dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu pasal 272 ayat (1) menyebutkan bahwa Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), (2) Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintah Wajib atau Urusan Pemerintah Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Komitmen Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun yang digunakan sebagai tolak ukur dan alat bantu bagi perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam kebijakan perencanaan pembangunan Kabupaten Karimun serta sebagai pedoman dan acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta peluang dan ancaman yang dihadapi dalam rangka mendukung pencapaian Visi Kabupaten Karimun selama periode 2016-2021. Visi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun adalah terwujudnya kabupaten karimun sebagai pusat pertumbuhan ekonomi

berbasis maritim yang terdepan berlandaskan iman dan taqwa, sedangkan misinya mewujudkan birokrasi yang profesional, bersih dan melayani. Demi terwujudnya visi dan misi Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Karimun., maka perlu meningkatkan Pengembangan Karir yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya. Disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah

memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Rumusan masalah

1. Apakah Pengembangan Karir mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Karimun?
2. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Karimun?
3. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Badan Perencanaan Penelitian dan

Pengembangan di Kabupaten Karimun?

4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Karimun?
5. Apakah Pengembangan Karir mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Karimun?
6. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Karimun?
7. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Karimun?

## **METODOLOGI 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 45. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu

pengembangan karir, lingkungan kerja, disiplin 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 Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 45 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu.

#### 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

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.

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	0,883	0,893	0,907	0,551
X2	0,849	0,855	0,882	0,457
X3	0,889	0,896	0,913	0,575
X4	0,816	0,854	0,856	0,468
Y_	0,893	0,901	0,913	0,513

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,907 > 0,600$  maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,882 >$

$0,600$  maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,913 > 0,600$  maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,856 > 0,600$  maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar 0,913 > 0,600 maka variabel Y adalah reliabel.

### Validitas konvergen

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

dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 2**  
**Validitas Konvergen**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,562				
X1.2	0,810				
X1.3	0,808				
X1.4	0,700				
X1.5	0,700				
X1.6	0,850				
X1.7	0,714				
X1.8	0,758				
X2.1		0,537			
X2.2		0,769			
X2.3		0,676			
X2.4		0,707			
X2.5		0,710			
X2.6		0,689			
X2.7		0,591			
X2.8		0,734			
X2.9		0,641			
X3.1			0,576		
X3.2			0,866		
X3.3			0,764		
X3.4			0,859		
X3.5			0,861		
X3.6			0,785		
X3.7			0,557		
X3.8			0,725		
X4.1				0,790	
X4.2				0,800	

X4.3				0,714	
X4.4				0,787	
X4.5				0,506	
X4.6				0,529	
X4.7				0,588	
Y1					0,640
Y10					0,773
Y2					0,674
Y3					0,762
Y4					0,780
Y5					0,747
Y6					0,766
Y7					0,585
Y8					0,644
Y9					0,761

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	0,763				
X3	0,698	0,824			
X4	0,651	0,771	0,640		
Y	0,601	0,861	0,849	0,653	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,763 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,698 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,651 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,601. 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 0,824 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,771 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,861. 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 0,640 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,849 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 0,653 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				2,002	2,083
X2				3,301	3,924
X3				2,963	2,964
X4					2,064
Y					

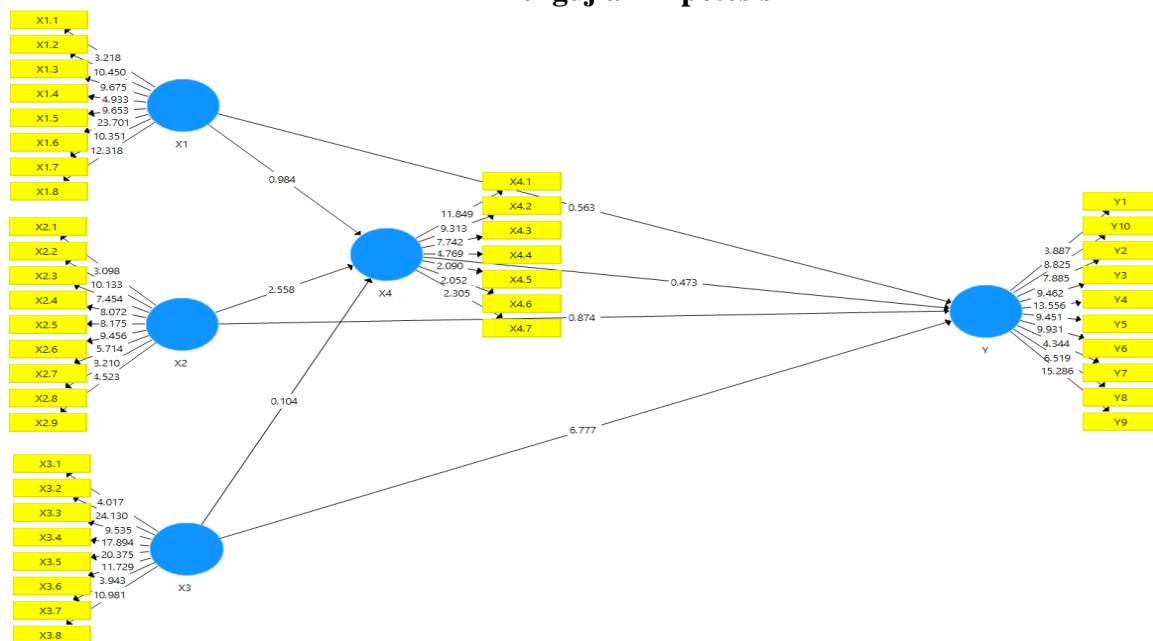
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $2,083 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $3,924 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,964 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,064 < 5,00$  (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 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	0,198	0,250	0,202	0,984	<b>0,033</b>
X1 -> Y	-0,069	-0,072	0,123	0,563	<b>0,006</b>
X2 -> X4	0,549	0,549	0,215	2,558	<b>0,014</b>
X2 -> Y	0,136	0,168	0,156	0,874	<b>0,039</b>
X3 -> X4	0,021	-0,006	0,198	0,104	<b>0,009</b>
X3 -> Y	0,792	0,788	0,117	6,777	<b>0,000</b>
X4 -> Y	0,058	0,022	0,123	0,473	<b>0,006</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,104 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,777 (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 0,473 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,984 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,033 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,563 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,558 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,014 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,874

(positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,039 < 0,05$ , 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_	0,012	0,010	0,040	0,288	0,775
X2 -> X4 -> Y_	0,032	0,004	0,072	0,445	0,659
X3 -> X4 -> Y_	0,001	0,004	0,024	0,050	0,960

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel Berdasarkan tabel di atas

diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $0,563 < 0,288$  (pengaruh langsung X1 terhadap

- Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y  $0,874 > 0,445$  (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
  - Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar  $6,777 >$

$0,050$  (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	0,515	0,480
Y	0,804	0,785

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,515, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

adalah sebesar 51,50%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y 80,40%.

## KESIMPULAN

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,104 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,777 (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 0,473 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,984 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,033 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,563 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,558 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4.

Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,014 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,874 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,039 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

#### SARAN

1. Diharapkan perlu peningkatan pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan pegawai dikarenakan sangat penting bagi pegawai karena guna terwujudnya SDM yang berkualitas.
2. Lingkungan kerja yang baik dan lengkap dapat membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan, maka perlu peningkatan lingkungan kerja agar kinerja pegawai selalu terjaga.
3. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas untuk itu perlunya peningkatan kedisiplinan di setiap pegawai
4. Kepuasan kerja memiliki adil dalam menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. untuk itu

perlunya memberikan reward terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

5. Motivasi kerja pegawai sangat tinggi, namun perlunya adanya

dorongan terhadap pengembangan karir dalam menjaga motivasi setiap pegawai.

## REFERENSI

- Abonam, Nehorbuno Dominic. (2011). *The Roll Employee Performance in the PublicSector: Thesis*. Case Study of the University for Development Studies-Wa Campus.
- Armstrong, Michael. (2011). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11<sup>th</sup> edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., dan Boivin, M. (2010). *Intrinsic, Identified, and Controlled Types of Motivation For School Subject in Young Elementary School Children*. British Journal of Educational Psychology, 80(4), 711-735.
- Kadarisman, Muh., (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015
- Mathis, Robert, L., John, H., Jackson, & Valentine, S.R. (2013). *Human Resource Management*. Cengage Learning. USA.
- Masrukhin dan Waridin. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol. 7, no 2, hal. 197-209.
- Moheriono. (2011). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia, hal. 235-236. Jakarta
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moh. As'ad. (2011). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Martoyo, Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pengadaan,Pengembangan,Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grafindo.

- Muogbo, U.S. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick. (2010). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western, United States of America.
- Nitasari, Rizka Afrisalia & Eisha Lataruva. (2012). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus”. *Diponegoro Journal of Management* Volume 1, nomor 2, hal. 446-454.
- Peter, Kisink, Bram Steijn. (2011). Public Service Motivation and Job Performance of Public sector employees in the Netherland. *Internatonal review of Administrative, science*, vol 75, No 1.pp. 35-52
- Rumengan, J., Syarif, A., Rumengan, A. E., Rumengan, M. T., & Wibisono, C. (2020). The Effect Work Autonomy, Feedback, Responsibility, and Work Knowledge on the Work Motivation of Employees at Batam University with Partial Least Square (PLS). *Talent Development & Excellence* , 12 (1), 1647-1655.
- Rumengan, J., Suhardis, A., Rumengan, M. T., Gunawan, D., & Hayadi, B. H. (2020). Work Spirit Determination, Work Responsibility, And Work Facilities With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Of University Employees Batam Using SEM-PLS (Partial Least Square). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* , 24 (06), 5579 - 5589.
- Rumengan Muhammad Tammy Ikbal, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Spirit Determination, Work Responsibility And Work Facilities With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Of University Employees Batam Using SEM-PLS (Partial Least Square)" *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019.
- Rumengan Muhammad Tommy Arby, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Discipline Determination, Competence And Work Environment With Work Satisfaction As Variables Intervening On Organizational Commitments Pegawai Batam University With Using SEM-PLS

- (Partial Least Square)", *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019
- Susan Were M. R .W Gakure. E. K Kiraithe. A.G Waititu. (2012) . Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No 23; pp. 195-204
- Suwardi & Joko Utomo. (2011). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011. ISSN:14411-1799.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94.
- Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 266.
- Winarti, Endang & Heru Susilo. (2012). "Analisis Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening dan Strategi SDM Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Demak)".