

DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE, WORKING ENVIRONMENT WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON THE PERFORMANCE OF HOSPITAL EMPLOYEES THE RIAU ISLANDS PROVINCE

Pathurahman, Adnan Suhardis

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

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: adnan@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 200. 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 $0.000 < 0.05$, 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 $0.003 < 0.05$, 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 $0.002 < 0.05$, 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 $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: *organizational culture, competence, work environment, job satisfaction, performance.*

PENDAHULUAN

RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas moto kami peduli, profesional dan siap melayani masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau mempunyai fungsi sebagai melayani masyarakat dan evaluasi program, umum dan keuangan, penyusunan program di RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan organisasi dan juga siap mangayomi seluruh pasien yang ada di dalam rumah sakit serta memajukan organisasi yang ada di dalam struktur rumah sakit. RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau memiliki Visi Rumah Sakit Umum Daerah Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau Mewujudkan Pelayanan Kesehatan Prima Menuju Kepulauan Riau Prima. Demi terwujudnya visi dan misi RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan budaya organisasi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Budaya organisasi merupakan faktor terpenting dalam menunjang hasil pekerjaan pegawai. Kompetensi yang baik dapat menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu peran kompetensi sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu

organisasi, Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan kerja pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan dengan kebendaan atau fisik maupun yang berhubungan dengan manusia, Lingkungan Kerja yang diharapkan adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman, dan gangguan yang menghambat kerja pekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur Lingkungan Kerja, dengan kata lain Lingkungan Kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk Lingkungan Kerja. Kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja adalah suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personil dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Istilah kinerja biasanya disebut dengan *performance*. *Performance* diterjemahkan

menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja. Singkatnya, kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian setelah melaksanakan tugas-tugas berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau ?
6. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau?

7. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai RSUD Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau?

METODOLOGI

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 200. 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 RSUD Embun Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 200 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.

HASIL 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	0,809	0,828	0,859	0,468
X2	0,735	0,745	0,814	0,388
X3	0,838	0,862	0,876	0,506
X4	0,832	0,837	0,874	0,500
Y_	0,882	0,889	0,909	0,588

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,859 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,814 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,876 > 0,600 maka

variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,874 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,909 > 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	0,740				
X1.2	0,623				
X1.3	0,717				
X1.4	0,777				
X1.5	0,725				
X1.6	0,648				
X1.7	0,523				
X2.1		0,492			
X2.2		0,657			
X2.3		0,672			
X2.4		0,582			
X2.5		0,717			
X2.6		0,652			
X2.7		0,559			
X3.1			0,735		
X3.2			0,777		
X3.3			0,761		
X3.4			0,745		
X3.5			0,776		
X3.6			0,628		
X3.7			0,516		
X4.1				0,671	
X4.2				0,675	
X4.3				0,749	
X4.4				0,785	
X4.5				0,663	
X4.6				0,748	
X4.7				0,644	
Y1					0,811
Y2					0,695

Y3					0,850
Y4					0,801
Y5					0,793
Y6					0,699
Y7					0,703

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	0,350				
X3	0,407	0,399			
X4	0,483	0,689	0,624		
Y	0,715	0,585	0,543	0,673	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,350 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,407 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,483 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,715. 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 0,399 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,689 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan

sebesar 0,585. 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 0,624 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,543 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 0,673 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 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				1,170	1,232
X2				1,129	1,439
X3				1,195	1,469
X4					1,978
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

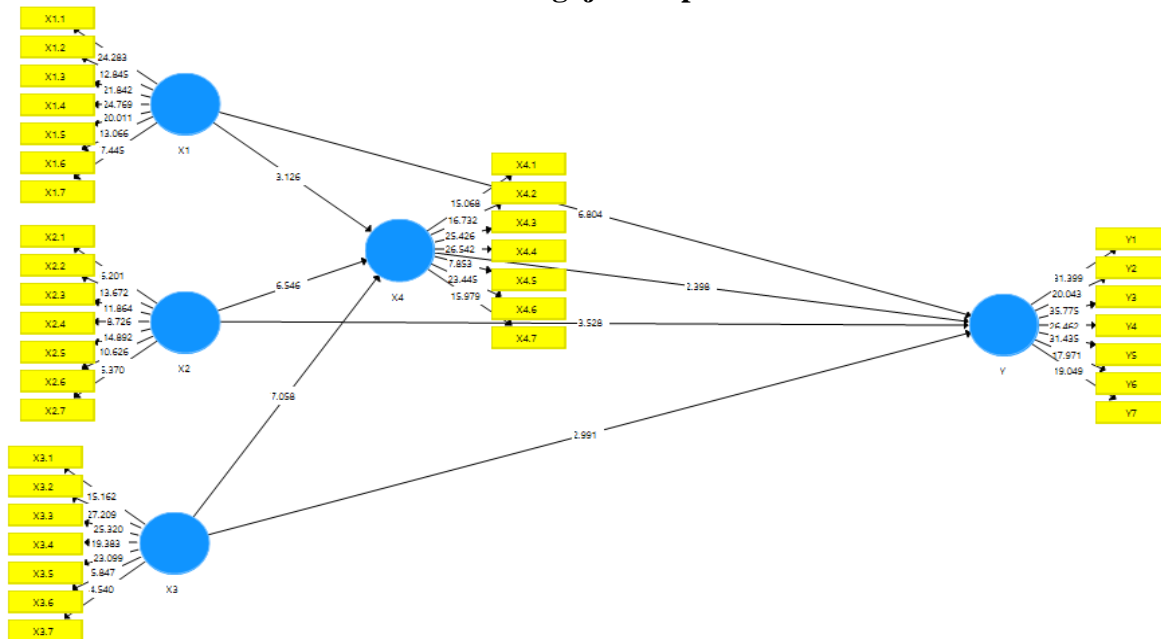
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,232 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $1,439 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,469 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $1,978 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.177	0.176	0.057	3.126	0.002
X1 -> Y	0.431	0.430	0.063	6.804	0.000
X2 -> X4	0.396	0.396	0.060	6.546	0.000
X2 -> Y	0.216	0.229	0.061	3.528	0.001
X3 -> X4	0.372	0.370	0.053	7.058	0.000
X3 -> Y	0.199	0.194	0.066	2.991	0.003
X4 -> Y	0.178	0.177	0.074	2.398	0.017

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 7,058 (variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,481 (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 2,991 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,126 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,804 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 6,546 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,528 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, 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	0,032	0,033	0,020	1,593	0,113
X2 -> X4 -> Y	0,071	0,069	0,029	2,438	0,116
X3 -> X4 -> Y	0,066	0,066	0,031	2,151	0,133

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 6,804 > 1,593 (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 3,528 > 2,438 (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 2,991 > 2,151 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

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	0,494	0,487
Y	0,581	0,572

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,494, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 49,40%. Kemudian,

pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,581, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 58,10%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 7,058 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,481 (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 2,991 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,126 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,804 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 6,546 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,528 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Diharapkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kepuasan kerja pegawai di tempat kerja. Dimana jika nilai budaya organisasi meningkat maka

- kepuasan kerja pegawai di tempat kerja akan meningkat pula.
2. Kompetensi pegawai pada RSUD Embun Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai.
3. Diharapkan RSUD Embun Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kepuasan kerja pegawai harus ditangani dengan baik, hal ini akan menghambat kinerja kepada setiap pegawai. Untuk itu peningkatan seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan lebih hati-hati dalam pemindahan jabatan.
5. Berdasarkan kinerja pegawai pada RSUD Embun Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau sudah sangat baik. Namun pihak RSUD Embun Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak RSUD Embun Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau selalu

mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak RSUD Embun Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

REFERENSI

- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Halim, A. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik kota Medan)*. [Skripsi]. Medan. Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara. 140 hal.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Cetakan Kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *jurnal Ultima Management*.
- 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 of 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
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (2012), *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publication Inc.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA.
- Nuridin, & Pratiwi, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.
- Rivai, Veithzal (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
Metodologi Penelitian dengan SPSS. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Ridwan. (2011). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Edisi I Alfabeta. Bandung
- 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
- Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.