

DETERMINATION OF RESPONSIBILITIES OF WORK, EFFECTIVENESS, WORK FACILITIES WITH THE MOTIVATION OF WORK AS VARIABLES MEDIATOR ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DISTRICT OFFICERS BEHIND PADANG

Muhammad Yogi Arief Kurniawan, Indrayani

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

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: indrayani@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 52. 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 job responsibilities, effectiveness, work facilities, work motivation and employee organization commitments. 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 $0.012 < 0.05$, 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 $0.008 < 0.05$, 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 $0.023 < 0.05$, 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 $0.042 < 0.05$, 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 $0.001 < 0.05$, 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 $0.005 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: *Job Responsibilities, Effectiveness, Work Facilities, Work Motivation, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas perencanaan dan mampu eksis serta unggul dalam persaingan yang semakin ketat, perencanaan harus dibuat dengan memperhatikan lingkungan yang berubah sangat cepat. Perencanaan harus terus berubah kearah yang lebih baik, perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil yang optimal. Visi Kecamatan Belakang Padang yaitu merupakan satu Kecamatan dalam gugus Pemerintah Kota Batam, dengan demikian Belakang Padang harus mendukung secara penuh visi yang akan diwujudkan oleh Pemerintah Kota Batam sehingga Kecamatan Belakang Padang diharapkan mampu menyumbang andil dalam pencapaian visi tersebut. Untuk itu Kecamatan Belakang Padang memiliki komitmen yang tertuang dalam Visi mewujudkan Belakang Padang maju, mandiri dan berbudaya berlandaskan iman dan taqwa Misi Kecamatan Belakang Padang. Sedangkan misi merupakan pernyataan tentang tujuan operasional organisasi yang diwujudkan dalam produk dan pelayanan, misi merupakan jabaran lebih rinci yang dijadikan pedoman yang akan dilaksanakan. Untuk pencapaian visi yang telah ditentukan maka Kecamatan Belakang Padang menjabarkannya dalam misi, sehingga menjadi suatu kesatuan tekad yang harus terwujud secara periodik dan bertahap sesuai dengan rencana strategis lima tahunan. Untuk hal tersebut misi kecamatan Belakang Padang adalah meningkatkan

Kualitas Pelayanan Publik yang berkualitas, meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran, meningkatkan kualitas aparatur yang handal dan berkualitas dan mewujudkan Kerukunan dan Ketertiban Hidup antar Kelompok Etnis dan Agama dalam Masyarakat. Demi terwujudnya visi dan misi Kecamatan Belakang Padang, maka perlu meningkatkan Tanggung Jawab Kerja yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif. Efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut, bahkan sampai kepada negara kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketepatan dengan kesalahan atau yang dilakukan. Pelaksanaan setiap aktivitas mendekati ketepatan ditandai dengan rendahnya tingkat kesalahan yang terjadi, tentunya akan semakin mendekati ketepatan dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau pekerjaan (tugas) yang dibebankan setiap orang. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan

memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Motivasi yang perlu dilakukan oleh pemimpin agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai tuntutan dan keinginan organisasi. Komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervisi karyawan serta meningkatkan Efektivitas dalam organisasi. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi harus mengidentifikasi diri pegawai untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya serta untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Rumusan masalah

1. Apakah Tanggung Jawab Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Kecamatan Belakang Padang?
2. Apakah Efektivitas mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Kecamatan Belakang Padang?
3. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Kecamatan Belakang Padang?
4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kecamatan Belakang Padang?

5. Apakah Tanggung Jawab Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kecamatan Belakang Padang ?
6. Apakah Efektivitas mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kecamatan Belakang Padang ?
7. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kecamatan Belakang Padang?

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 52. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu tanggung jawab kerja, efektivitas, fasilitas kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi 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 Belakang Padang yang berjumlah sebanyak 52 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

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	0,847	0,852	0,887	0,570
X2	0,896	0,902	0,917	0,580
X3	0,917	0,923	0,934	0,668
X4	0,901	0,905	0,921	0,596
Y_	0,868	0,876	0,898	0,559

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 $0,917 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel,

variabel X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,934 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,921 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,898 > 0,600$ 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	0,671				
X1.2	0,734				
X1.3	0,789				
X1.4	0,885				
X1.5	0,765				
X1.6	0,665				
X2.1		0,762			
X2.2		0,807			
X2.3		0,774			
X2.4		0,761			
X2.5		0,726			
X2.6		0,816			
X2.7		0,734			
X2.8		0,704			
X3.1			0,818		
X3.2			0,821		
X3.3			0,847		
X3.4			0,784		
X3.5			0,744		
X3.6			0,792		
X3.7			0,907		
X4.1				0,784	
X4.2				0,610	
X4.3				0,712	
X4.4				0,813	
X4.5				0,800	
X4.6				0,772	
X4.7				0,866	
X4.8				0,793	
Y1					0,594

Y2					0,793
Y3					0,671
Y4					0,744
Y5					0,814
Y6					0,753
Y7					0,834

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	0,838				
X3	0,662	0,842			
X4	0,884	0,851	0,780		
Y	0,672	0,683	0,676	0,705	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,838 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,662 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,884 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,672. 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 0,842 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,851 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan

sebesar 0,683. 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 0,780 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,676 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 0,705 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				4,186	4,260
X2				4,587	4,320
X3				2,573	2,680
X4					4,302
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

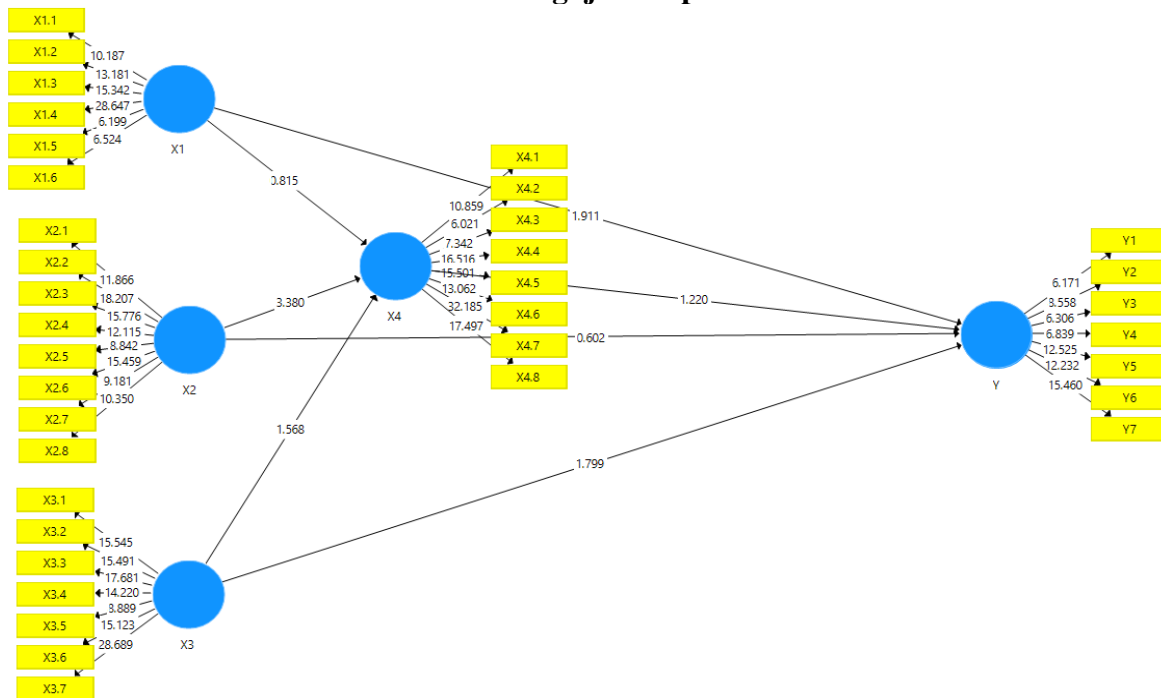
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $4,260 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,320 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,680 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $4,302 < 5,00$ (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	0,131	0,173	0,160	0,815	0,042
X1 -> Y	0,329	0,366	0,172	1,911	0,006

X2 -> X4	0,635	0,586	0,188	3,380	0,001
X2 -> Y	-0,164	-0,209	0,273	0,602	0,005
X3 -> X4	0,158	0,180	0,101	1,568	0,012
X3 -> Y	0,312	0,306	0,174	1,799	0,008
X4 -> Y	0,323	0,352	0,265	1,220	0,023

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,568 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,799 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,220 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,815 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,911 (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 3,380 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti

peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,602 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, 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 ₂	0,042	0,067	0,093	0,454	0,652
X2 -> X4 -> Y ₂	0,205	0,201	0,171	1,202	0,235
X3 -> X4 -> Y ₂	0,051	0,063	0,065	0,783	0,437

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,911 > 0,454$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $0,602 > 0,202$ (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 $1,799 > 0,783$ (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	0,768	0,753
Y	0,507	0,465

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,768 artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 76,80%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,507, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 50,70%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,568 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,799 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,220 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,815 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar

- 0,042 < 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 1,911 (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 3,380 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 < 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 0,602 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari batas

- waktu yang ditetapkan agar pegawai bertanggung jawab kerja dan pegawai bisa diberikan penghargaan atau kenaikan posisi jabatan serta kenaikan gaji atas hasil usahanya dalam mencapai target.
2. Kepada pegawai kantor Kecamatan Belakang Padang untuk lebih meningkatkan efektifitas kinerja, karena dengan adanya efektivitas kinerja yang baik maka akan lebih meningkatkan perkembangan pegawai Kecamatan Belakang Padang.
 3. Diharapkan perlunya peningkatan dalam fasilitas kerja agar memberikan kenyamanan bagi pegawai, karena apabila fasilitas kerja memadai atau mencukupi pasti kinerja pegawai akan meningkat.
 4. Motivasi pegawai akan tercipta apabila semua fasilitas dan kompetensi pegawai terpenuhi. Untuk itu perlunya peran Kecamatan Belakang Padang.
 5. Diharapkan setiap pegawai memiliki komitmen dalam bekerja guna terwujudnya visi dan misi kantor Kecamatan Belakang Padang.

REFERENSI

- Adijaya Zulkarnaen, Rumengan Jemmy, Rumengan Angelina Eleonora (2019) "Determination Of Position Promotion, Work Culture And Work Facilities With Work Satisfaction As Intervening

- Variables On Commitment Employee Agency Organization Of The France, Research And Development Riau Islands Province" *Zona Manajemen* Vol 9 No 3 2019
- Anggaraini Nurafni Dwi, Rumengan Jemmy, Rumengan Angelina Eleonora (2019) "Determination Of Job Relevant Information, Work Motivation And Organizational Culture With Work Achievement As Intervening Variables To Performance Employee Of Financial Management Agency And The Assets Of The Islands Province" *Zona Manajemen* Vol 9. No 3. 2019.
- Ajeng Kartika, Sopranita. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Al-Ahmadi, H. 2011. "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia". *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hadi, Syamsul. 2010. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi & Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Organization Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. Solihin, 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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
- Kreitner dan Kinichi. 2010. *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*.

- New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad (2010), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafisah, Durrotun. 2010. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005.
- Pamudji. 2011. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rumengan Muhammad Tammy Iqbal, 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
- Robbins, S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 11. Terjemahan oleh Hadyana Puja Atmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruvendi, Ramlan. 2010. "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor". *Jurnal Ilmiah Bianiag*. Vol. 01 No. 1.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal. JRBI* Vol 2 No 2 Hal 181-19.
- Supangat, Andi. 2010. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Trianingsih, Sri. 2010. "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*. Makasar: UNHAS.

- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wirawan. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianto, Aan Eka. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Asy-Syifa Sambi". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta