BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya Manusia merupakan salah satu modal organisasi untuk tetap memiliki eksistensi dan memajukan organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai deskripsi pekerjaan mereka masing-masing.

Keberhasilan suatu Instansi didukung oleh berbagai faktor, diantaranya peranan sumber daya manusia, oleh karena itu instansi harus mengerti perilaku dari pegawainya. Hal ini disebabkan pegawai merupakan faktor utama dalam organisasi, sehingga harus diberikan perhatian yang lebih intensif.

Kinerja adalah serangkaian pencapaian hasil dan rujukan pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps,1992).

Kinerja yang baik dari pegawai harus selalu diusahakan secara terus menerus karena merupakan salah satu unsur utama untuk mencapai tujuan organisasi. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah otonomi kerja dan Kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja dan otonomi kerja, dalam hal ini Kemandirian dan Penjadwalan Kerja merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian bagi Instansi agar kepuasan kerja

karyawan dapat terwujud dan memiliki otonomi kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal ini peran Kepala Dinas sebagai pimpinan organisasi sangat diperlukan untuk memastikan pengaturan kepuasan kerja dan otonomi kerja sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Sebagai pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pegawainya , demi peningkatan kinerja individu dalam organisasi dan diharapkan pula dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pegawai harus dapat berproduksi secara efektif dan efisien. Selain itu pegawai sebagai pelaksana segala visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai instansi, sudah selayaknya mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan untuk Instansi atau organisasi. Loyalitas, tenaga, waktu, keterampilan dan dedikasi yang telah mereka berikan kepada instansi layak mendapatkan apresiasi dari instansi tempat mereka bekerja.

Peraturan Walikota Parepare Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian, Kelautan Dan Perikanan. Pasal 4 Kepala Dinas Pertanian, Kelautan, dan Perikanan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan yang menjadi kewenangan

Daerah. Tentunya dalam pelaksanaan tugas, Kepala Dinas dibantu oleh beberapa kepala Bidang, dimana setiap bidangnya memiliki anggota masing-masing. Dalam hal ini Pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan. Salah satu keberhasilan dari suatu Instansi dapat dilihat dari kinerja pegawainya masing-masing.

Obervasi yang dilakukan peneliti selama kurang lebih satu bulan, menunjukkan bahwa Kinerja yang ada pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare dalam kategori baik. Hal inilah yang menarik Minat peneliti untuk mengambil Variabel terkait Kemandirian dan Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Karyawan diberikan otonomi kerja dalam hal ini berupa Kemandirian kerja dan Penjadwalan Kerja, apakah akan berpengaruh besar atau signifikan terhadap hasil kerjanya, dan apakah ketika seorang pegawai memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi berdampak pada kinerjanya, oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian yaitu "**Pengaruh Kemandirian Dan Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare)**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kemandirian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?

2. Apakah Penjadwalan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Kemandirian berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja ?
4. Apakah Penjadwalan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja ?
5. Apakah Kemandirian Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja?
6. Apakah Penjadwalan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemandirian terhadap Kepuasan Kerja
4. Untuk mengetahui Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja
6. Untuk mengetahui pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Menjadi wadah untuk menerapkan dan mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh kedalam praktek dan bentuk yang lebih nyata, dalam hal ini Kemandirian dan *Penjadwalan Kerja* dan bagaimana pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hal ini juga dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dalam hal untuk mengetahui Pengaruh terhadap Kinerja seorang pegawai.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan hasil penelitian ini mampu membantu Instansi dalam menentukan strategi dan pola pelaksanaan pekerjaan guna meningkatkan Kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas Sumber Daya yang ada pada setiap Instansi.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Otonomi Kerja

Reskino (2016) menjelaskan Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Otonomi menyediakan substansial kebebasan, kemandirian dan kebijaksanaan kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan dan menentukan prosedur untuk digunakan dalam mencapai tujuan (Rokhman, 2009).

Work method merupakan kemampuan seserang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Work Schedule* otonomi merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas. *Work criteria* otonomi merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Otonomi kerja (*job autonomy*) merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Astriana, 2010).

Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi (Hackman & Oldham 1976; Langfred & Moye, 2004).

Chung (1977) menekankan bahwa otonomi memiliki dampak pada metode kerja, kecepatan kerja dan penetapan tujuan. Individu dengan otonomi memiliki kebebasan untuk mengendalikan laju kerja dan mengatur proses kerja dan prosedur evaluasi.

Otonomi dan kemandirian tidak sama dengan pekerja otonom dapat bergantung pada komunikasi interpersonal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang saling bergantung (Dee, Henkin & Chen, 2000). Penelitian ini menggambarkan bahwa otonomi kerja menjadi hal yang penting bagi banyak hasil kerja yang positif.Gellatly and Irving (2001), Langfred dan Moye (2004) menemukan efek positif dari otonomi kerja terhadap kinerja pekerjaan. Otonomi pekerjaan meningkatkan kinerja karena pekerja dengan otonomi kerja yang tinggi akan merasa bahwa dia dipercaya untuk melakukan tugas tersebut. Ini akan berdampak positif untuk motivasi intrinsik mereka dan efektivitas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa teori diatas penulis berpendapat bahwa otonomi kerja merupakan kebebasan dan kemandirian yang diberikan oleh atasan maupun Instansi dalam melaksanakan tugas

yang diberikan, baik dari segi metode penyelesaian maupun kriteria dalam melaksanakannya.

Adapun Yang Dikatakan Otonomi Kerja Pada Penelitian Ini yaitu Kemandirian dan Penjadwalan Kerja, yang penulis angkat dalam penelitian ini menjadi variabel penelitian berdasarkan konsep Otonomi Kerja dan sesuai dengan kondisi pada instansi tempat meneliti. Adapun landasan sehingga kemandirian dan Penjadwalan Kerja diangkat menjadi variabel X, bukan otonomi kerja secara langsung karena peneliti membatasi pengertian otonomi kerja yang masih luas cakupannya.

2. Pegawai

A.W. Widjaja (2006) mengatakan bahwa Pegawai adalah tenaga kerja manusia yang senantiasa dibutuhkan sehingga menjadi modal penting dalam suatu instansi, baik pemerintahan maupun non pemerintahan.

Menurut Musanef (1986) Pegawai adalah orang-orang yang bekerja dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji baik dari pemerintah maupun Badan Swasta.

Dari definisi diatas Pegawai merupakan Sumber Daya manusia yang bekerja pada Suatu Instansi pemerintah maupun non pemerintah sebagai Penyelenggara Tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kemandirian

Sudirman (2015) mendefinisikan bahwa kemandirian adalah Kemampuan untuk melakukan inisiatif dalam pekerjaan, mampu beradaptasi dan mampu mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Diperkuat oleh Bhatia (dalam Nurhayati 2011) Kemandirian diartikan kegiatan yang mengacu pada diri sendiri, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dan mampu mengatur apa yang harus dan tidak harus dilakukan.

Menurut Nuruddin (2014), Kemandirian kerja sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggungjawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah.

Dalam penelitian tentang Kemandirian, Masrun (1986) menjabarkan lima aspek yaitu :

a. Bebas

   Aspek ini ditunjukkan dengan tindakan yang dilakukan atas dasar kehendak sendiri, bukan karena orang lain dan tidak tergantung pada orang lain.

b. Progresif dan Ulet

   Ditunjukkan dengan adanya usaha untuk mewujudkan harapan-harapannya, mengejar prestasi dengan penuh ketekunan.

c. Insiatif

Hal-hal yang termasuk dalam aspek ini adalah kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara original, kreatif dan penuh inisiatif.

d. Pengendalian diri dalam

Termasuk dalam aspek ini yaitu perasaan mampu mengatasi permasalahan yang terjadi, kemampuan mempengaruhi lingkungannya yang dilakukan sebagai usahanya sendiri.

e. Kemantapan diri

Aspek ini mencakup rasa percaya diri, baik akan kemampuan, penerimaan diri dan merasa puas terhadap hasil dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

4. Penjadwalan Kerja

Penjadwalan Kerja merupakan Tata Kelola Jam untuk mengerjakan semua pekerjaan agar terselesaikannya semua aktivitas demi mencapai target secara optimal dengan tetap mempertimbangkan batasan-batasan yang ada (Rahman dkk 2018).

Nicholas J. Beutell (2010) jadwal tertentu (misalnya waktu fleksibel) dapat meningkatkan kinerja baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Wang dan Walumbawa (2007) persepsi kontrol jadwal dan kepuasan terhadap jadwal mungkin tergantung pada sikap, perilaku, dan dukungan dari supervisor mereka.

5. *Work Outcomes*

(Cavanaugh, dkk; 2000) Dan Viator (2001) menyatakan bahwa *work outcomes* terdiri dari dua yaitu kinerja dan keinginan untuk berpindah. Kinerja didefinisikan sebagai Penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan langsung, lingkungan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung.

(Kalbers dan Fogarty, 1995). (Abelson, 1987) mendefinisikan keinginan berpindah merupakan keinginan individu untuk berhenti dan mencari alternatif pekerjaan yang lain, keinginan berpindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Dan menurut Ivancevich dan Mattesson (dalam Kreitner dan Kinicki, 2001) *Work Outcomes* dibedakan menjadi tiga, yaitu : *Behavioral Work Outcomes*, *Cognitive Work Outcomes*, Dan *Psychological Work Outcomes*. *Behavioral Outcomes* Meliputi *Satisfaction, Performance, Absenteeism, Turn Over, Accidents*, Dan *Substance Abuse*.

Dalam penelitian ini yang dikatakan *Work outcomes* merupakan seberapa besar kinerja melalui tingkat kepuasan kerja karyawan atas otonomi kerja yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Konsep *Work Outcomes*, maka dalam penelitian ini Variabel yang dipengaruhi adalah Kinerja dan

Kepuasan Kerja yang merupakan dimensi dari Work Outcomes, yang peneliti ambil menjadi variabel Y dan Variabel mediasi.

6. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011:67), Kinerja adalah hasil kerja baik dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2013) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gomes (2003) Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan input dan output dalam organisasi. Indikator kinerja menurut Gomes (2003) antara lain :

a. Quantity of work Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,Itemnya:
    1) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan
    2) Karyawan mampu mencapai tingkat pencapaian kerja yang ditentukan perusahaan.
    3) Karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat
b. Quality of work Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanny a, Itemnya:
    1) Karyawan memenuhi syarat untuk bekerja
    2) Karyawan mampu bekerja berdasarkan standar kerja perusahaan
    3) Karyawan bekerja dengan cekatan
    4) Karyawan menjaga mutu pekerjaan
c. Job knowledge Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, Itemnya:
    1) Karyawan mengetahui bidang pekerjaan secara rinci
    2) Karyawan memahami tugas dan pekerjaan dengan jelas
    3) Karyawan mempunyai keterampilan
    4) Karyawan mempunyai wawasan luas

d. Creativeness Yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, Itemnya:
   1) Mampu menciptakan situasi kerja yang berbeda
   2) Karyawan memberikan ide atau gagasan
   3) Dapat menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan
e. Cooperation Yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi, Itemnya:
   1) Karyawan bersedia untuk bekerja sama dengan anggota lain
   2) Karyawan mampu bekerja sama dengan anggota lain
   3) Karyawan dapat mengimbagi keterampilan anggota lain
   4) Karyawan bersedia berbagi keterampilan dengan anggota lain
f. Dependability Yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan, Itemnya:
   1) Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan
   2) Karyawan mampu memberikan konstribusi
   3) Karyawan percaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
   4) Karyawan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan

g. Initiative Yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya, Itemnya:
   1) Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan
   2) Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas baru
   3) Karyawan merasa memiliki tanggung jawab
   4) Karyawan dapat menjaga amanah (tugas) dari atasan
h. Personal qualities Yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan, Itemnya:
   1) Karyawan bersikap ramah di lingkungan kerja
   2) Karyawan bersikap baik dengan rekan di lingkungan kerja
   3) Hubungan antara rekan kerja selalu harmonis.

Casio (1992) Kinerja merupakan rujukan pada tingkat capaian pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2017) ada beberapa factor yang mempengaruhi Kinerja, baik hasil maupun perilaku Kerja :

a. Kemampuan dan Keahlian

   Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan semakin benar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

   Seseorang yang paham dan mengerti dengan pekerjaannya akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang dia lakukan.

c. Rancangan Kerja

Artinya ketika pekerjaan memiliki rancangan yang baik, akan semakin mudah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efektif.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang mencerminkan bagaimana dia bekerja. Artinya bahwa semakin baik karakter atau kepribadian seseorang akan semakin baik pula hasil pekerjaannya.

e. Motivasi Kerja

Makin termotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat pula.

f. Kepemimpinan

Merupakan bagaimana seseorang mengatur, mengolah dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Semakin baik dan terarah cara memimpin maka hal tersebut akan memotivasi dan meningkatkan kinerja Pegawai.

g. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan beberapa teori diatas,maka dalam penelitian ini Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan spesifikasi kerjanya masing-masing.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang digunakan dalam perusahaan yang mengatur hal-hal yang harus dipatuhi dan tidak boleh dilakukan dalam lingkungan Kerja Instansi tersebut.

i. Kepuasan Kerja

Ketika seseorang senang melakukan pekerjaannya, maka akan semakin baik pula hasil pekerjaannya. Begitupun ketika seseorang kurang menyukai pekerjaannya, maka ia tidak akan senang melakukan pekerjaan tersebut dan akan berdampak terhadap Kinerjanya.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan keadaan sekitar tempat bekerja, baik berupa sarana, prasarana, relasi kerja dengan teman kerja. Jika kondisi lingkungan kerja mendukung dengan baik, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik dan kondusif.

k. Loyalitas

Seorang pegawai yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan yang terbaik untuk instansi atau perusahaan, tentu hal ini akan menimbulkan hasil kerja yang baik.

l. Komitmen

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi, akan berusaha memenuhi janjinya terhadap Perusahaan, dan kepatuhan untuk

memenuhi janji inilah yang akan menimbulkan hasil kerja yang baik.

m. Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, karena bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya (Riggio, 2000). Semua aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan kepuasan (atau ketidakpuasan).

kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat faktor. Pertama, aktivitas yang menuntut psikologis bagi setiap orang Pegawai. Kedua, sistem penghargaan yang adil dan tidak memihak kepada siapapun dan sesuai dengan harapan mereka. Ketiga, kondisi kerja harus mendukung. Keempat, setiap pegawai harus mendukung dan berusaha menciptakan suasana hubungan di tempat kerja "memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung menyebabkan praktisi meningkat kepuasan kerja" (Rizzo dkk. 1970).

Brury (2016) memaparkan kepuasan kerja adalah hasil pandangan karyawan terkait seberapa menyenangkan ataupun tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Perasaan akan pekerjaan

tersebut dapat dilihat dari tindakan positif karyawan terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya yang pada akhirnya memperlihatkan kepuasan kerja tersebut. Tamaka dkk., (2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan serta penilaian antara keterkaitan harapan, kebutuhan, dan keinginan pegawai terhadap apa yang dia kerjakan.

Nur (2018) menjelaskan perilaku baik yang ditunjukkan karyawan seperti disiplin, meningkatkan prestasi dalam bekerja dan juga moral yang dimiliki ditimbulkan dari adanya perasaan bahagia dan menyukai pekerjaannya yang disebut juga sebagai kepuasan kerja.

Yoveline (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan internal yang terkait dengan perasaan pribadi/individu terhadap suatu pencapaian. Penelitian ini menggunakan indikator yang mengacu pada Luthans (2011) yaitu gaji, dukungan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi serta pekerja.

Kepuasan kerja ialah secara individu seseorang mempunyai sifat yang berbeda sehingga mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal itu disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu yang terlibat dalam suatu organisasi (Trisnowati, 2011).

Rose (2001) menjelaskan kepuasan kerja terdapat dua dimensi utama, yaitu sumber intrinsik dan ekstrinsik. Sumber intrinsik tergantung pada karakteristik orang itu sendiri seperti inisiatifnya mengambil sifat, transaksi dan hubungannya dengan atasannya dan kinerjanya sendiri. Sumber-sumber ekstrinsik meliputi keuntungan finansial seperti bonus, peringkat atau kenaikan jabatan dan keamanan kerja. Beberapa peneliti telah menemukan suatu cara yang menghubungkan antara otonomi dan kepuasan kerja. Individu merasa bangga dengan pekerjaan mereka jika mereka diberi otonomi (Mehmood, dkk & Sultana, 2012). Setiap organisasi yang ingin sukses dan mempertahankan karyawan harus memastikan bahwa karyawannya puas. karyawan yang kepuasannya lebih besar memiliki kecenderungan untuk menjadi lebih efektif dan pekerja yang puas lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas (Robbins & Judge, 2007).

Menurut Michell dan Larson dalam sinambela (2012) terdapat dua sebab puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja :

a. Bersumber dari factor organisasi, Kepuasan mempengaruhi hasil kerja, lambat atau cepat dalam bekerja, kedisiplinan dan keluar masuknya pegawai.
b. Berdasar pada Sumber Daya dan alasan kepuasan karena kepuasan sangat signifikan terhadap kinerja seseorang.

Menurut Veithzal Rivai (2009) indikator kepuasan kerja meliputi: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) promosi, (3) kelompok kerja, (4) kondisi kerja, (5) tingkat upah/gaji, (6) pengawasan.

Berdasarkan beberapa teori mengenai kepuasan kerja, maka penulis berkesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkatan rasa bahagia karyawan dalam mengerjakan tanggungjawab atau tugas yang diberikan kepadanya.

B. Penelitian Terdahulu

Syarfun Huda,Saiful Bahri (2017) Skripsi dengan judul penelitian Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh). Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap Locus Of Control dan kepuasan kerja. Otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap locus of control dimediasi oleh kepuasan kerja.

Fansyah (2015) Skripsi dengan judul Pengaruh Kemandirian Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta . Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel yang dianalisis menggunakan statistik. Hasil penelitian yang diperoleh Hasil penelitian ini menemukan bahwa

Kemandirian dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Narmodo dan Wajdi (2011), dengan menggunakan variabel penelitian motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi.

Wicaksono, Imam (2019) Skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, data penelitian dikumpulkan dari 68 driver Gojek yang ada di grup Ulet Ijo, dengan menggunakan analisi Partial least square (PLS) untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

dan fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

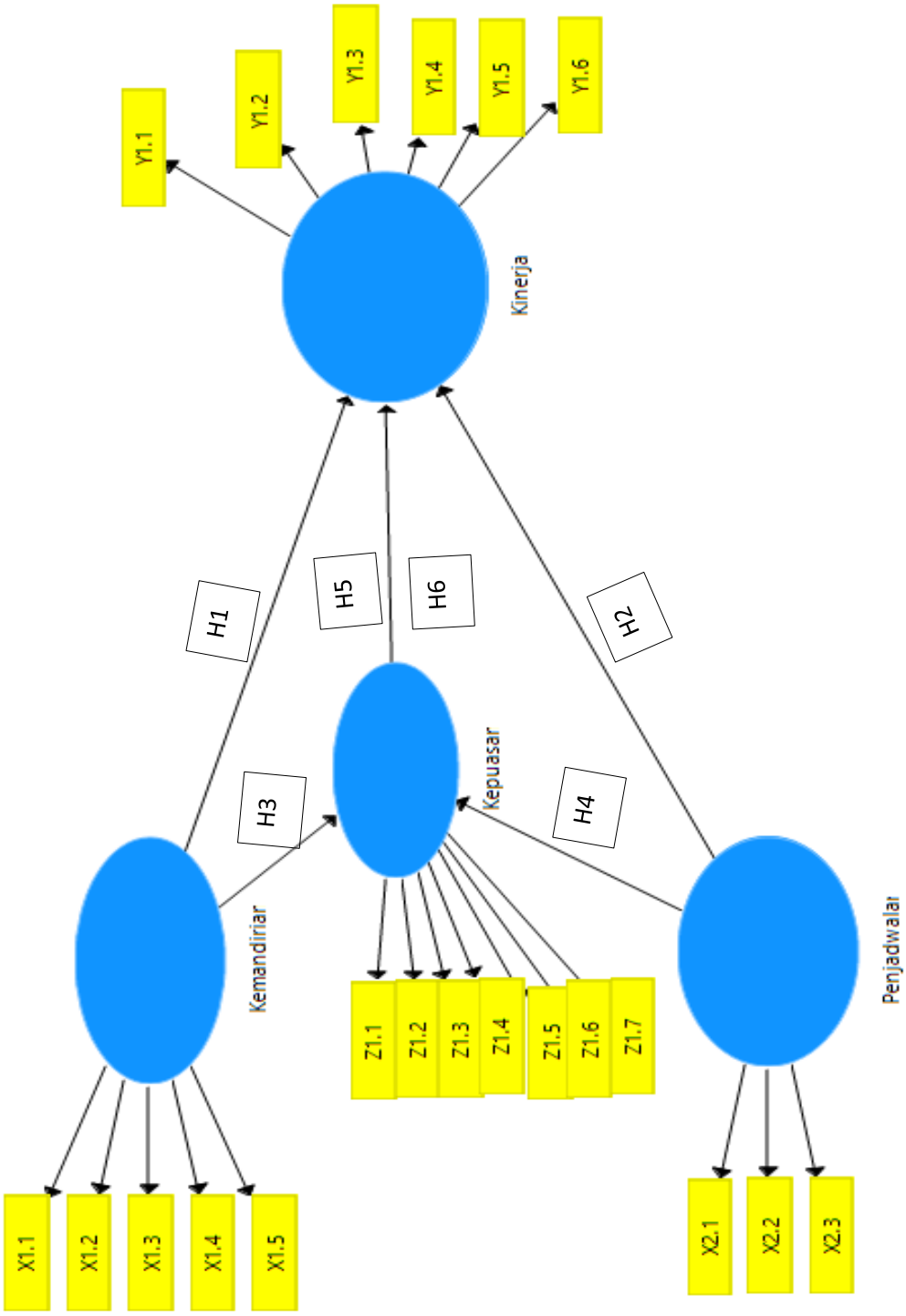
Maylina, Riska, dkk (2018) judul penelitian Pengaruh Penjadwalan Terhadap Kinerja Pegawai Yanma Polda Lampung. Penelitian ini menggunakan metode Pendekatan Kuantitatif.Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data primer, yaitu data cross section yang diperoleh dari kuesioner tertulis dan sudah diolah oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian ini adalah Penjadwalan memiliki pengaruh yang besar yaitu sebesar (80,8 %) terhadap kinerja pegawai di Yanma Polda Lampung di Bandar Lampung.

Dicky Januardi dan budiono (2021) dengan Judul Penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan deskripsi penjelasan dari tiap hubungan disimpulkan bahwa pertama, Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan bank wilayah Surabaya. Kedua, Karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif. Ketiga, Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada karyawan bank wilayah Surabaya. Keempat, Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan pada bank wilayah Surabaya.

C. Kerangka konseptual

Berdasarkan Beberapa teori yang telah dikemukakan sebelumnya pada Tinjauan Pustaka, maka Variabel yang diangkat dalam penelitian ini adalah Variabel Eksogen atau Independen dalam Penelitian ini yaitu Kemandirian dan Penjadwalan Kerja. Sedangkan Variabel Endogen atau dependen adalah Variabel Kinerja dengan Variabel Mediasi atau intervening yaitu Kepuasan Kerja.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber Output SmartPLS 3.O Olah data Primer, 2022

D. Hipotesis

1. Kemandirian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

   Dalam Penelitian Orphen (1985) yang di publish pada jurnal internasional Psikologi 2007 menunjukkan bahwa hanya manajer dengan kebutuhan yang kuat akan kemandirian dan prestasi yang Berpengaruh terhadap pekerjaan yang menarik dan menantang sehingga mampu berkinerja lebih baik dan merasa lebih puas, tetapi manajer yang merasa bahwa prestasi dan kemandirian itu tidak begitu penting akan berrdampak lemah.

2. Penjadwalan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

   Jadwal kerja adalah permintaan karena setiap jenis jadwal (misalnya fleksibel,berputar) membutuhkan jenis komitmen waktu yang berbeda yang dapat mengakibatkan fisik dan penurunan psikologis karyawan. Dan, jadwal kerja berkontribusi pada berbasis waktu konflik antara pekerjaan dan peran keluarga : waktu yang digunakan untuk bekerja tidak tersedia untuk keluarga, kinerja peran dan seorang karyawan dengan peran kerja yang menonjol mungkin disibukkan dengan bekerja saat di rumah (Greenhaus dan Beutell, 1985).

   Berdasarkan teori ini sehingga penulis mengangkat Hipotesis Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Kemandirian berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pierce dan Dunham (1976) penting untuk manajer tinggi dalam tingkat kemandirian untuk mendasarkan tindakan mereka pada penilaian mereka sendiri dan bekerja sendiri daripada bergantung pada orang lain.

(Maslow 1954; Vroom 1960), Karyawan lebih menikmati melakukan pekerjaan yang dibebaskan atas mereka lebih dari mereka rekan-rekan yang rendah dalam kemandiriannya. Sekali lagi, ini karena pekerjaan seperti itu memungkinkan mereka mengeksplorasi dan lebih memuaskan keinginan ini untuk tindakan otonom daripada pekerjaan yang tidak dibebaskan, yang relatif rendah dalam keragaman, identitas,signifikansi, otonomi dan umpan balik.

4. Penjadwalan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Haar (2008) berpendapat bahwa beberapa studi telah meneliti efek moderator dari jadwal kerja (seperti waktu fleksibel) dalam kaitannya dengan konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan. Ini mengejutkan karena banyak penelitian berpendapat untuk efek menguntungkan dari fleksibilitas jadwal sebagai mekanisme untuk mengurangi potensi konflik (ataumeningkatkan sinergi) antara peran pekerjaan dan keluarga. Studi Haar memang menemukan bukti bahwa Penjadwalan Kerja memoderasi hubungan antara hasil

pekerjaan dan keluarga serta Kepuasan Kerja. Studi ini memperluas ide ini untuk memasukkan berbagai jadwal Pekerjaan dan empat jenis kepuasan : kepuasan kerja, kepuasan keluarga, Kepuasan Rumah Tangga, dan kepuasan hidup.

Lebih konkretnya, Ostroff (1992) menemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang tidak puas.

5. Kemandirian berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

   Dengan kata lain kepuasan kerja dalam suatu instansi maupun organisasi merupakan prinsip Fundamental dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Tingkat Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak dan tercermin pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja yang erat terkait dan saling terkait dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, Lepine & Wesson, 2009).

   Terkait teori tersebut maka dalam penelitian ini peneliti menjadikan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi guna mengetahui pengaruh Kemandirian secara tidak langsung jika di mediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Penjadwalan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena gejala–gejala hasil pengamatan disajikan dalam bentuk angka–angka sehingga dapat digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau yang diangkakan (scoring). Penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner. Dalam metode kuesioner digunakan angket sebagai alat pengumpul data yang sebelumnya akan di uji validitas dan reliabilitas. Setelah pengumpulan data penelitian selesai, langkah berikutnya adalah pengolahan data. Dalam proses ini menggunakan teknik analisis statistik. Hal yang perlu diperhatikan sebelum dilakukan analisis statistik adalah kondisi semua harus baik, yaitu semua data harus memenuhi persyaratan statistik.

B. Lokasi dan Waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

   Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang beralamat di Jl.Jenderal Ahmad Yani, No.141 Km.6 Lapadde, Kecamatan Ujung di Kota Parepare.

2. Waktu penelitian

Waktu yang digunakan dalam Penelitian ini mulai dari saat observasi lapangan, penyusunan rancangan penelitian, dan Analisis data hasil penelitian sekitar 2 bulan, yang dilaksanakan mulai 30 Desember 2021 hingga 29 Januari 2022.

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah sebanyak 107 responden yang terdiri dari 68 ASN (Aparatur sipil Negara) dan 39 pegawai PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang merupakan pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel X1 : Kemandirian

Saragih (2011) menyatakan bahwa otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam pekerjaan penjadwalan dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya.

Bhatia (dalam Nurhayati (2011:131) kemandirian diartikan Aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan

pengarahan orang lain, dan mencoba menyelesaikan masalah sendiri, tanpa minta bantuan orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri.

Listyani (2008) indikator Kemandirian terdiri dari :

a. Ketidaktergantungan terhadap orang lain
b. Memiliki kepercayaan diri
c. Berperilaku Disiplin
d. Memiliki Rasa Tanggung Jawab
e. Berperilaku karena inisiatif sendiri
f. Melakukan Kontrol Diri

Adapun indikator sehingga seseorang dikategorikan Mandiri dalam Penelitian ini, berdasar pada Teori Menurut Watson, kemandirian berarti kebebasan untuk mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, melakukan sesuatu dengan tepat, gigih dalam usaha, dan melakukan sendiri segala sesuatu tanpa mengandalkan bantuan dari orang lain. Yang kemudian berdasar poin-poin inilah dikembangkan menjadi Pernyataan pada lembar kuesioner yaitu :

a. $X_{1.1}$: Mengatasi Hambatan

   Mengatasi hambatan dalam penelitian ini bagaimana sikap pegawai dalam menghadapi pengumpulan pekerjaan atau tugas di Akhir bulan.

b. $X_{1.2}$: melakukan segala sesuatu tanpa bantuan orang lain

Melakukan segala sesuatu dalam penelitian ini adalah pegawai mengerti apa yang harus mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka.

c. $X_{1.3}$: Gigih dalam usaha

Gigih dalam usaha dalam penelitian ini dibagi menjadi diartikan sebagai bagaimana Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan atasan kedua adalah

d. $X_{1.4}$: Memiliki Rasa Tanggung Jawab

Memiliki rasa tanggung jawab dalam penelitian ini adalah pegawai merasa bertanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan tersebut.

e. $X_{1.5}$: Kebebasan untuk mengambil Inisiatif

Kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam penelitian ini adalah bagaimana sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan sarana dan prasarana yang tersedia.

2. Variabel X2 : Penjadwalan Kerja

Pearson, dkk (2009) Penjadwalan Kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan rangkaian penyelesaian tugas. Karena dalam teori tersebut tidak dijelaskan indikator Penjadwalan Kerja, dengan berdasarkan pada teori ini, dikembangkan beberapa indikator guna mengukur seberapa besar Penjadwalan Kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Pinedo (2012) Penjadwalan merupakan pengalokasian sumber daya untuk melakukan sekumpulan tugas dalam periode tertentu.

Dalam Penjadwalan Kerja ini, kriterianya adalah mereka mampu mengerjakan tugas dengan baik, mampu mengatur pembagian kerja hingga penyelesaian pekerjaan itu sendiri.

a. $X_{2.1}$: Pengerjaan tugas

   Pengerjaan tugas dalam hal ini adalah bagaimana seorang pegawai mampu untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan Pokoknya di Kantor.

b. $X_{2.2}$: Pembagian kerja

   Pembagian kerja dalam penelitian ini adalah pegawai tahu dan paham akan batasan dalam tugasnya.

c. $X_{2.3}$: penyelesaian tugas atau pengumpulan tugas

   Penyelesaian tugas dalam penelitian ini adalah untuk melihat sikap karyawan ketika mengumpulkan atau menyelesaikan pekerjaannya

3. Variabel Y1 : Kepuasan Kerja

   Veithzal Rivai (2009) indikator dari kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, Promosi, Kelompok Kerja, Kondisi Kerja, Tingkat gaji dan pengawasan.

   Menurut Blum dalam As'ad (2004) bahwa factor kepuasan Kerja sebagai berikut :

a. Factor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan
b. Factor sosial, meliputi kekeluargaan, perserikatan kerja, kebebasan politik, dan hubungan masyarakat.
c. Factor utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman. Kemudian penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial, perasaan diperlakukan baik pribadi maupun atas kerjanya.

Teori Gilmer dalam As'ad (2004) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja yaitu :

a. Kesempatan untuk maju

   Dalam hal ini, ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

   Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, Baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman akan sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja.

c. Gaji

   Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang atas hasil kerjanya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik Adalah yang mampu memberikan kondisi dan situasi kerja yang stabil, serta factor ini juga yang menentukan puas atau tidaknya pegawai

e. Pengawasan (Supervise)

Bagi pegawai Supervisor dianggap sebagai Figur ayah serta atasannya. Supervisi yang buruk dapat berdampak pada Kepuasan karyawannya.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Akibat yang ada pada pekerjaan dengan mensyaratkan kriteria tertentu . Susah dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan berimplikasi pada berkurang atau meningkatnya Kepuasan kerja.

g. Kondisi Kerja

Yang masuk didalamnya adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidaknya seseorang

i. Komunikasi

Bentuk komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini kesediaan atasan mau memahami untuk

mendengar, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya.

j. Fasilitas

Fasilitas Rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Adapun indikator dalam penelitian ini mengambil Ghrand Teori dari Gilmer dalam As'ad (2004). Namun dalam hal ini peneliti tidak mengambil semua indikator, hanya 6 Indikator yang peneliti gunakan, yaitu Kondisi kerja, aspek sosial, gaji, Faktor intrinsic, komunikasi, Kesempatan untuk maju. Hal ini dikarenakan indikator keamanan kerja, perusahaan dan manajemen, pengawasan, tidak terlalu signifikan pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Adapun indikator yang diambil dalam penelitian ini sekaligus menjadi pernyataan dalam Kuesioner adalah :

a. Z1.1 : Kondisi Kerja

Kondisi kerja dalam penelitian ini adalah seberapa mendukung ruangan dan fasilitas yang ada pada dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan kota Parepare dalam memberikan kenyamanan bagi pegawainya.

b. Z1.2 : Aspek Sosial

Aspek sosial dalam penelitian ini adalah Keadaan sosial yang ada di sekitar pegawai pada lingkup Dinas Pertanian,Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

c. Z1.3 : Tingkat upah / gaji

   Dalam penelitian ini yang dikatakan upah atau gaji adalah pendapatan mereka selama 1 bulan kerja.

d. Z1.4 : Faktor Intrinsik

   Factor intrinsic dalam penelitian ini adalah sejauh mana pegawai mengerti atas apa yang mereka kerjakan.

e. Z1.5 : Komunikasi

   Komunikasi dalam penelitian ini adalah bentuk perhatian atasan yang selalu berusaha untuk memahami dan mendengar keluh kesah bawahannya dan mengerti dengan kondisi bawahannya.

f. Z1.6 : Kesempatan untuk maju

   Kesempatan untuk maju dalam penelitian ini adalah adanya kenaikan jabatan atau golongan yang mampu memberikan motivasi mereka untuk lebih semangat dalam bekerja.

g. Z1.7 : posisi atau kedudukan

   Posisi atau kedudukan dalam penelitian ini adalah tingkat pemahaman pegawai atas pekerjaan dan tanggung jawab mereka sebagai bentuk dedikasi mereka terhadap instansi.

4. Variabel Y : Kinerja

Casmir, dkk., (2006) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dalam periode tertentu. Kinerja dapat dilihat secara kuantitas ataupun kualitas dan sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut Casimir dkk., (2006) pengukuran kinerja dilakukan dengan empat item, yaitu sebagai berikut: 1. Hasil pekerjaan sesuai sasaran atau target yang ditentukan 2. Kemampuan untuk bekerja keras 3. Kualitas pekerjaan 4. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Casio dalam Lijan Poltak (2016) kinerja merujuk pada pencapaian Tujuan Pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Prawirosentono (1999) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu instansi atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan pencapaian optimal yang sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan, dimana menggambarkan seberapa besar seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Adapun indikator Kinerja menurut Robbins (2006) yaitu :

a. Kualitas kerja yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaannya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit, siklus terkait kegiatan yang dilakukan.
c. Ketepatan Waktu yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan di awal waktu dan memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan yang lain.
d. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber-sumber daya yang ada untuk menaikkan hasil setiap unit.
e. Kemandirian tingkatan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Adapun yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah menurut Moehiriono (2012: 114) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara umum ada enam kategori yaitu: 1) Efekif, 2)Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan waktu, 5) Produktivitas, 6) Keselamatan

a. $Y_{1.1}$: Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini adalah disiplin pegawai untuk datang ke kantor.

b. $Y_{1.2}$: Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah tingkat produktivitas Pegawai dalam satu bulan produktivitas kerja.

c. $Y_{1.3}$: Efisien

Efisien dalam Penelitian ini adalah bagaimana sikap pegawai terhadap memaksimalkan Sumber daya yang ada guna menyelesaikan Tugasnya.

d. $Y_{1.4}$: Efektif

Efektif dalam Penelitian ini adalah sikap pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

e. $Y_{1.5}$: Keselamatan

Keselamatan dalam Penelitian ini adalah sikap pegawai terhadap rekan dan pengomptimalan sumber daya yang tersedia.

f. $Y_{1.6}$: Kualitas Kerja

Kualitas Kerja dalam penelitian ini adalah bagaimana sikap pegawai mampu untuk hadir tepat waktu dengan atau tanpa apresiasi Atasannya.

Tabel 3.1

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Penilaian
Kemandirian	Menurut Colquitt Kinerja merupakan seperangkat perilaku Pegawai dalam kontribusinya terhadap Pemenuhan tujuan organisasi	kebebasan mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, melakukan sesuatu dengan tepat, gigih dalam usaha, dan melakukan segala sesuatu tanpa bantuan dari orang lain.	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Penilaian
		(Watson)	
Penjadwalan Kerja	Pearson,dkk (2009) Penjadwalan Kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan rangkaian penyelesaian tugas	Pengerjaan Tugas, Pembagian Kerja, Pengumpulan tugas atau kerja.	Skala Likert
Kepuasan Kerja	Edy Sutrisno 2019 Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang terkait dengan situasi, rekan kerja, imbalan dan mengenai fisik maupun psikologis	Kondisi kerja, aspek sosial, gaji, Faktor intrinsik, komunikasi, Kesempatan untuk maju (Gilmer dalam As'ad 2004)	Skala Likert
Kinerja	Menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan pencapaian optimal yang sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan, dimana menggambarkan seberapa besar seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.	Moehiriono (2012: 114) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara umum ada enam kategori yaitu: 1) Efekif, 2)Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan waktu, 5) Produktivitas, 6) Keselamatan	Skala Likert

E. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya.Jenis dan sumber data yang digunakan dapat dibedakan kedalam dua jenis,yakni :

1. Data primer

   Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan sebagai sasaran dari penyebaran instrumen yang telah disusun sesuai dengan variabel dan indicator dalam penelitian ini.

2. Sumber data Sekunder

   Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data atau informasi yang dikumpulkan orang atau pihak lain yang digunakan peneliti untuk penelitiannya (Sekaran, 2000). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen dan catatan statistik dari Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan : sejarah singkat dan perkembangan Instansi, visi dan misi Instansi, Kriteria dan identitas responden, tunjangan dan fasilitas pegawai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara, yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner Kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan tersebut, bersifat tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan menjawab yang lain di luar jawaban yang telah disediakan. Adapun kuisioner yang akan diajukan sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu terkait Kemandirian, Penjadwalan Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja. Alasan penggunaan Kuesioner dalam penelitian ini adalah karena pernyataan yang ada didalam kuesioner akan berfungsi dengan baik jika digunakan untuk

mengukur hal-hal yang menjadi kebiasaan atau rutinitas responden. Hal ini sesuai dengan data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari dan perasaan mereka ketika melakukan pekerjaan itu.

2. Observasi

Observasi yaitu mengamati secara langsung objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari observasi berupa data-data sekunder yang mendukung penelitian ini. Dimana peneliti secara langsung yang mengamati terkait bagaimana Kondisi di Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode SEM-PLS (Structural Equation Modelling-Partial Least Square) dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0 . Definisi berikutnya menyebutkan SEM adalah teknik analisis multivariat yang umum dan sangat bermanfaat yang meliputi versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainnya sebagai kasus-kasus khusus.. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa SEM mempunyai karakteristik yang bersifat sebagai teknik analisis untuk lebih menegaskan (confirm) daripada menerangkan. Maksudnya, seorang peneliti lebih cenderung menggunakan SEM untuk menentukan apakah suatu model tertentu valid atau tidak dari pada menggunakannya untuk menemukan suatu

model tertentu cocok atau tidak, meski analisis SEM sering pula mencakup elemen-elemen yang digunakan untuk menerangkan.

(Hengky Latan, 2012) SEM (*Struktur Equation Modelling*) merupakan suatu teknik analisis Multivariate generasi Kedua dengan menggabungkan analisis faktor dengan analisis jalur sehingga memungkinkan penguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara Variabel Eksogen dan Endogen dengan Banyak Indikator.

Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang Powerful, tidak banyak asumsi yang mendasari penggunaannya. Ghozali (2008) PLS dapat digunakan untuk konfirmasi, menjelaskan keterkaitan atau hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Dalam Penelitian ini Pendekatan yang digunakan peneliti adalah reflektif. Ciri-ciri model reflektif Achmad Sani (2011) yaitu arah hubungan searah, penghilangan satu indikator tidak akan merubah makna, dan kesalahan ukuran dapat dilihat melalui indikator itu sendiri.

Adapun cara untuk menganalisis dengan aplikasi WarpPLS 7.0 adalah sebagai berikut :

1. Membuat tabulasi data sebelumnya pada program Microsoft Office Excel 2010
2. Save As file dengan format Text Document, lalu simpan dengan nama file yang mudah diingat.
3. Setelah itu buka Aplikasi WarpPLS 7.0,lalu pilih Proceed to Use Software

4. Setelah itu akan muncul beberapa step untuk mengolah data
5. Pada step 1 : pilih *Create Project* dengan membuat nama file yang mudah diingat, agar saat proses pengolahan selesai, data akan tersimpan dengan nama file tersebut
6. Pada step 2 : pilih *Read from File*, lalu pilih file tabulasi data yang telah dibuat sebelumnya dengan format text Doxument, setelah itu data akan muncul, lalu klik next, kemudian Finish. Setelah hasil data tampil, klik yes.
7. Pada step 3 : pilih *pre-Process Data*, lalu setelah aplikasi selesai menganalisis dan tidak ada data yang error, pilih OK. Setelah itu akan muncul table, lalu pilih Yes
8. Pada step 4 : Pilih *Define SEM Model*, lalu mulailah dengan membuat latent Variabel. Caranya klik Latent Variabel Optiont, lalu pilih create Laten Variabel, double klik dimana kalian ingin membuatnya, lalu akan muncul kotak dialog, *add Indicators* dan *variabel latent name*, tambahkan indicator lalu buat nama untuk variabelnya, seperti kebebasan, lalu pilih save. Lakukan seperti itu hingga semua variabel latent selesai di input. Setelah selesai membuat Variabel latent. Klik *direct Option*, lalu pilih *Direct Link Option*, lalu pilih *Create Direct Link*. Hal ini bertujuan untuk membuat arah panah dari masing-masing variabel. Pilih atau klik pada salah satu variabel, kemudian klik lagi kemana arah panah objek. Misalnya Klik pada variabel kemandirian, lalu klik pada

variabel Kinerja, dan begitu seterusnya. Setelah semua direct link sudah dibuat, pilih save, lalu akan ditampilkan model atau kerangka teori yang telah kalian buat sebelumnya.

9. Pada step 5 : pilih *Perform SEM Analysis*, maka gambar beserta nilai dari masing-masing variabel akan muncul.
10. Pada step 6 : pilih *View/save Analysis*, maka langkah untuk mengolah data pada Aplikasi WarpPLS 7.0 telah selesai. Dan untuk melihat hasilnya, pilih menu view, lalu klik pada menu yang kalian ingin lihat.

Adapun output dari hasil analisis WarpPLS 7.0 yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

   Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah 2009). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (outer model)

dengan menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability adalah sebagai berikut:

a. *Corvergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor > 0,5 masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

Untuk pengujian Validitas Konvergen dengan melihat output WarpPLS 7.0 Pada menu *View Indicator loadings and cross loadings.*

b. Discriminant Validity

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008 dalam Jogiyanto, 2011). Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk / membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar

konstruknya. Ukuran cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017).

Untuk pengujian Validitas Diskriminan dengan melihat ouput WarpPLS 7.0 dengan klik *View Correlation among latent Variables and errors, View Correlation among latent Variables wuth sq.rts.of AVEs.*

c. *Composite Reliability* Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Composite Reliability (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan Chonbach's Alpha sebab Cr tidak mengansumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan Composite Reliability. Interpretasi Composite Realibility sama dengan Cronbach Alpha. Nilai batas ≥ 0,7 dapat diterima dan nilai ≥ 0,8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari

convergent validity adalah nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten.

Untuk melihat nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability dapat dibuka dengan klik *view latent Variable coefficient.*

2. Uji Hipotesis

Program WarpPLS 7.0 menggunakan default berupa stable 3 sebagai metode resampling. Beberapa hasil simulasi Monte Carlo menunjukkan metode Stable 3 menghasilkan nilai Standard error yang lebih tetap dan konsisten sehingga hasil estimasinya lebih tepat.

Kock (2020) merekomendasikan peneliti menggunakan metode Stable 3 dengan hasil nilai p yang lebih konsisten dan tepat dibanding metode yang lain.

untuk uji Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai p value, t value dan nilai analisis koefisien jalur.

a. p value

1) Untuk nilai p value, dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 artinya bahwa nilai p < 0,05 artinya signifikan dan variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Sebaliknya jika p > 0,05 maka tidak signifikan atau Variabel Eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel Endogen.

2) Untuk nilai p dalam pengujian mediasi, ketika nilai p dalam hubungan langsung antara variabel eksogen ke endogen signifikan < 0,05 dan nilai p pada hubungan tidak langsung antara variable eksogen ke endogen turun, namun tetap signifikan artinya variabel mediasi bersifat mediasi parsial (Baron dan Kenny, 1986). output p value dapat dilihat pada *view Path Coefficient and p values.*

b. Untuk nilai T value, Hipotesis diterima jika T hitung > T tabel

Untuk tingkat kesalahan 5 %, untuk satu arah berlaku T tabel sebesar 1,64 sedangkan untuk dua arah T tabel sebesar 1,96. Untuk melihat output nilai T pada WarpPLS 7.0 adalah pada menu *Eksplore T ratios and Confidence Intervals.*

c. Untuk koefisien jalur atau *Path Coefficients*

Output WarpPLS 7.0 ini dapat dilihat pada menu *view Path Coefficient and p values.* Nilai koefisien jalur menunjukkan bahwa antara variabel Eksogen dan Variabel Endogen memiliki hubungan baik bernilai positif atau negatif.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Objek Penelitian

Secara historis nama atau nomenkatur, Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare sepanjang terbentuk telah mengalami beberapa perubahan sesuai dengan situasi dan kepentingan politik pemerintahaan saat itu. Sebelum masa reformasi atau Otonomi Daerah (OTODA), Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan terpisah dalam beberapa dinas yaitu: Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kotamadya Pare-Pare, Dinas Peternakan Kotamadya Pare-Pare, Dinas Perikanan Kotamadya Pare-Pare dan Cabang Dinas Kehutanan (CDK) Bila Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan.

B. Perkembangan Instansi Daerah

Pada masa reformasi, terbit Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 No. 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3839) tentang Pemerintah Daerah yang berlaku sejak diundangkannya tanggal 7 Mei 1999. Undang-undang ini mengubah tatanan permerintahan yang sebelumnya bersifat sentralistik menjadi desentralistik dengan meletakkan otonomi daerah secara luas pada daerah Kabupaten dan Kota. Sebagai bentuk pelaksanaannya, melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah

(Lembaran Daerah Kota Parepare Tahun 2000 Nomor 34, Tambahan Lembaran Daerah Kota Parepare Nomor 8) ditetapkan terbentuknya Dinas Pengelola Sumber Daya Alam (PSDA) Kota Parepare yang merupakan perampingan dan peleburan dari 4 (empat) organisasi yaitu Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kotamadya Pare-Pare, Dinas Peternakan Kotamadya Pare-Pare, Dinas Perikanan Kotamadya Pare-Pare dan Cabang Dinas Kehutanan (CDK) Bila Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan.

Pada tahun 2004 Tambahan Lembaran Daerah Kota Parepare Nomor 43) yang menetapkan perubahan nama dan nomenklatur Dinas PSDA menjadi Dinas Pertanian, Kehutanan, Perikanan dan Kelautan (PKPK) Kota Parepare.

Namun untuk lebih mengsinkronkan urusan-urusan pemerintahan, pada tahun 2008 Dinas Pertanian, Kehutanan, Perikanan dan Kelautan di bagi menjadi dua bagian yaitu : 1) Dinas Pertanian, Kehutanan, Perikanan dan Kelautan ; dan 2) Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan melalui Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2008

Terakhir, pada tahun 2014 terbit Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan,

ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Adapun perubahan kedua ialah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan terbitnya peraturan pengganti mengenai pemerintahan daerah ini, maka pada tahun 2016 terjadi perubahan total dalam struktur organisasi Dinas Pertanian, Kehutanan, Perikanan Dan Kelautan (PKPK). Dinas PKPK Kota Parepare berubah nama dan susunan organisasi menjadi Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan (PKP) di mana Bidang Kehutanan memisahkan diri dan kembali dalam kewenangan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah II dan Kelompok Jabatan Fungsional Penyuluhan kembali bergabung.

C. Struktur Instansi

Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare merupakan salah satu Instansi yang ada di kota Parepare, beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No.167 Parepare. Berdasarkan Peraturan Walikota Parepare nomor 70 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tatakerja dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan. Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan merupakan unsur pelaksana urusan Pertanian, Kelautan dan Perikanan yang menjadi kewenangan daerah, yang

berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

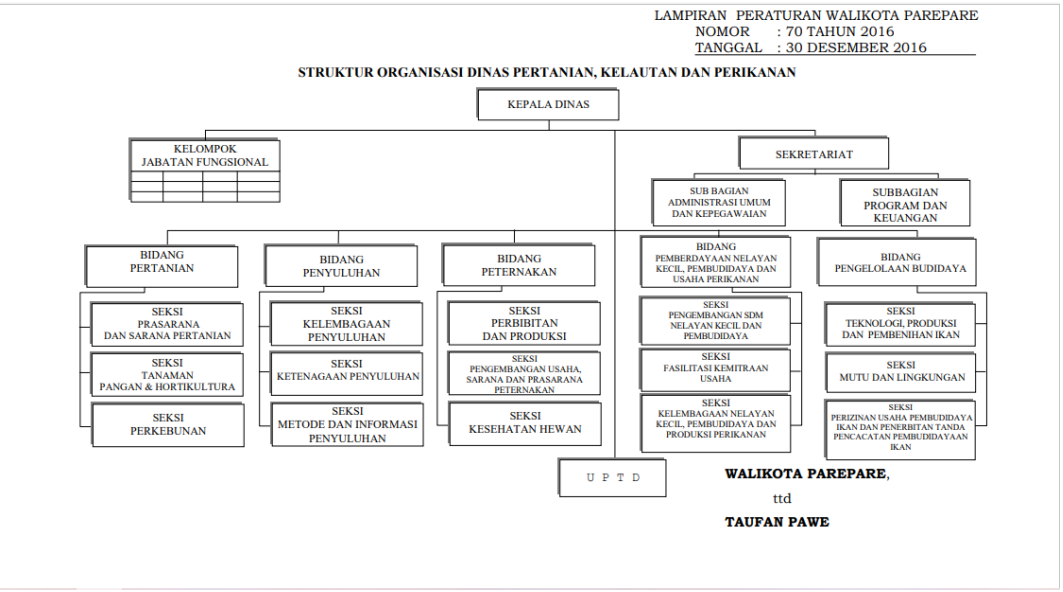
Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) membawahkan :

1. Sekretaris, membawahkan dua Sub Bagian terdiri dari:
    a. Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian
    b. Sub Bagian Program dan Keuangan.
2. Bidang Pertanian membawahkan tigas Seksi terdiri dari:
    a. Seksi Prasarana dan Sarana Pertanian
    b. Seksi Tanaman Pangan dan Hortikultura
    c. Seksi Perkebunan.
3. Bidang Penyuluhan membawahkan tiga Seksi terdiri dari :
    a. Seksi Kelembagaan Penyuluhan
    b. Seksi Ketenagaan Penyuluhan
    c. Seksi Metode dan Informasi Penyuluhan.
4. Bidang Peternakan membawahkan tigas Seksi terdiri dari :
    a. Seksi Perbibitan dan Produksi
    b. Seksi Pengembangan Usaha, Sarana dan Prasarana Peternakan
    c. Seksi Kesehatan Hewan.
5. Bidang Pemberdayaan Nelayan Kecil, Pembudidaya dan Usaha Perikanan membawahkan tiga Seksi terdiri dari :

a. Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Nelayan Kecil dan Pembudidaya
b. Seksi Fasilitasi Kemitraan Usaha;
c. Seksi Kelembagaan Nelayan Kecil, Pembudidaya dan Produksi Perikanan.

6. Bidang Pengelolaan Budidaya membawahkan tiga Seksi terdiri dari:
   a. Seksi Teknologi, Produksi dan Pembenihan Ikan;
   b. Seksi Mutu dan Lingkungan
   c. Seksi Penerbitan Izin Usaha Pembudidaya Ikan dan Penerbitan Tanda Pencatatan Usaha Pembudidayaan Ikan (TPUPI).
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare



BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian Ini yang menjadi Responden adalah semua pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang berjumlah 107 orang, tanpa memilih karakteristik khusus atau kriteria tertentu dan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang ada.

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	43 %
Perempuan	61	57 %
Usia		
20 - 30 Tahun	6	5,6 %
31 – 40 Tahun	52	48,6 %
> 40 Tahun	49	45,8 %
Masa Kerja		
< 1 tahun	4	3,73 %
3 – 5 Tahun	49	45,8 %
> 5 tahun	54	50,47
Total	107	100 %

Sumber : data Pimer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.1 jumlah Reponden yang memiliki frekuensi terbesar adalah Perempuan dengan Persentase 57 %, sedangkan

Laki-laki sebesar 43 %. Jika dilihat dari Kelompok usia, persentase Terbesar adalah Kelompok usia 31 - 40 tahun sebesar 48,6 %, kelompok usia > 40 tahun sebesar 45,8 %, sedangkan usia 20- 30 tahun sebesar 5,6 %. Adapun jika dilihat dari lama Masa Kerja, Frekuensi terbesar yaitu pegawai yang telah bekerja di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare selama > 5 tahun sebesar 50,47 %, 3 – 5 tahun sebesar 45,8 % dan < 1 tahun sebesar 3,73 %.

B. Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner yang dilakukan secara langsung dan melalui google Form dengan pernyataan yang sama. Adapun alasan pembagian kuesioner secara daring atau melalui Google Form, untuk mengefisienkan waktu, dimana letak tempat penelitian yang agak berjauhan. Adapun data atau Kuesioner yang terisi secara langsung berjumlah 47, sedangkan melalui Google Form yaitu 60 Responden. Dimana kuesioner yang dibagikan diberikan 5 pilihan jawaban dengan perhitungan skala Likert, yaitu : SS : Sangat Sering; S : Sering; KK : Kadang-kadang; J : Jarang; TP : Tidak Pernah. Dimana 5 adalah skor tertinggi dan 1 merupakan skor terendah.

Adapun data responden yang telah terkumpul, selanjutnya di tabulasi dan dimasukkan kedalam Microsoft Excel 2010 yang selanjutnya diolah ke dalam aplikasi WarpPLS 7.0.

C. Statistik Deskriptif

salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kemandirian, Penjadwalan Kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 5 untuk skor tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah dengan ketentuan sebagai berikut :

Untuk Skor Tertinggi = $\frac{\text{jumlah Responden x skor tertinggi}}{\text{Skor Tertinggi}}$

= 107 x 5/5 = 107

Untuk Skor Terendah = $\frac{\text{jumlah Responden x skor terendah}}{\text{Skor Tertinggi}}$

= 107 x 1 / 5 = 21

Untuk Intervalnya = $\frac{107 - 21}{5}$

= 17

Tabel 5.2
Indeks Data

Kelas	Kategori
21 – 37	Sangat rendah
38 – 54	Rendah
55 – 71	Cukup Tinggi

72 – 88	Tinggi
89 – 107	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2022

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kemandirian (X1)

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Kemandirian (X1)

Kode	Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
		TP	J	KK	S	SS	
$X_{1.1}$	Ketika ada tugas dan Pekerjaan di Kantor dengan pengumpulan di Akhir bulan,saya merasa tenang dan santai	2	46	123	76	110	71,4
$X_{1.2}$	dalam melakukan Pekerjaan, atasan hanya memberikan arahan, dan waktu untuk pengumpulan pekerjaan tersebut	2	20	117	188	45	74,4
$X_{1.3}$	setiap Pekerjaan atau tugas dari atasan diberikan dalam bentuk rancangan, dan bagaimana mengerjakannya diberikan sepenuhnya kepada saya	2	38	117	168	25	70
$X_{1.4}$	saya merasa leluasa dalam melakukan tanggung jawab saya dan saya senang melakukan pekerjaan itu	1	6	51	232	140	86
$X_{1.5}$	pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya kerjakan dimana dan kapan saja, tergantung kesediaan sarana dan prasarana yang ada	0	14	114	176	90	78,8
	Total Rata-rata	76,12					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.3 nilai Total Rata-rata untuk Variabel Kemandirian menunjukkan nilai 76,12 atau dapat dikatakan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan Bahwa tingkat Kemandirian yang dimiliki Pegawai pada Instansi Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare adalah tinggi. Dalam artian Pegawai mampu menerapkan indikator-indikator Kemandirian saat mereka Bekerja di Kantor.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Penjadwalan Kerja (X2)

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi *Penjadwalan Kerja* (X2)

Kode	**Pernyataan**	**Jumlah Skor**					**Mean**
		TP	J	KK	S	SS	
$X_{2.1}$	ketika tugas yang diberikan akan dikumpulkan dalam rentang waktu satu bulan, saya akan mulai dengan mengumpulkan data terlebih dahulu, lalu mengerjakannya	1	16	57	228	110	82,4
$X_{2.2}$	mengetahui rentang waktu atau batas Penyelesaian tugas	0	14	63	212	130	83,8
$X_{2.3}$	laporan yang saya buat, saya kumpulkan setiap telah selesai, bukan karena diminta oleh atasan	0	10	69	220	120	83,8
	Total Rata-rata	83,3					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.4 nilai total rata-rata dari Indikator-Indikator Penjadwalan Kerja sebesar 83,3. Artinya tingkat Penerapan dari Penjadwalan Kerja yang dimiliki pegawai pada

Instansi Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare termasuk kategori tinggi. Atau dapat dikatakan bahwa penerapan Penjadwalan Kerja dalam instansi tersebut sudah baik.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Z)

Kode	Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
		TP	J	KK	S	SS	
$Z_{1.1}$	Ruangan dan Fasilitas saya selama di Kantor memberikan Kenyamanan Selama Bekerja	3	24	75	216	65	76,6
$Z_{1.2}$	kondisi tim dan rekan kerja saya selama di Kantor memberikan saya semangat dan motivasi untuk bekerja	0	2	63	208	165	87,6
$Z_{1.3}$	Upah/ gaji saya selama bekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	1	22	102	172	90	77,4
$Z_{1.4}$	saya mengerti dan bangga dengan apa yang saya kerjakan	0	0	48	228	170	89,2
$Z_{1.5}$	atasan selalu berusaha mendengarkan keluh kesah saya, mengerti dengan kondisi saya, hal itu membuat saya betah untuk tetap berada di kantor tersebut	1	18	72	220	90	80,2
$Z_{1.6}$	dalam Lingkup Pegawai, terdapat kenaikan jabatan. Ketika Jabatan saya meningkat, saya akan lebih semangat untuk bekerja	8	8	69	228	75	77,6
$Z_{1.7}$	saya merasa bahwa pekerjaan ini merupakan gambaran dedikasi dan tanggung Jawab saya	0	4	57	220	155	87,2

Kode	Pernyataan	Jumlah Skor	Mean
	Total Rata-rata	82,3	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5.5 nilai total rata-rata untuk Variabel Kepuasan kerja dalam hal ini variabel Mediasi menunjukkan nilai sebesar 82,3. Artinya bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai pada Instansi Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan kota Parepare tinggi. Dapat dikatakan bahwa Pegawai pada instansi tersebut memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap Fasilitas, gaji, rekan kerja dan pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)

Kode	Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
		TP	J	KK	S	SS	
$Y_{1.1}$	Dalam Kurun Waktu satu Bulan Produktivitas Kerja, saya datang ke Kantor sebelum jam 09.00 Pagi	3	14	69	140	195	84,2
$Y_{1.2}$	Dalam Kurun Waktu satu minggu Produktivitas Kerja, terkadang ada hal yang membuat saya untuk lambat datang ke Kantor, Seperti mengantar anak ke Sekolah, Kecapean lembur di Kantor	11	36	114	104	70	67
$Y_{1.3}$	Saya selalu mengumpulkan pekerjaan tepat waktu	1	8	57	264	85	83
$Y_{1.4}$	Ketika segala urusan Kantor selesai dengan tepat waktu, saya merasa sangat puas dan	0	2	30	280	130	88,4

Kode	Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
	semangat untuk mengerjakan tugas selanjutnya						
$Y_{1.5}$	saya mampu bekerja lebih baik,ketika Fasilitas dan Rekan Kerja saya mendukung dengan baik	1	4	36	260	135	87,2
$Y_{1.6}$	Saya senang Datang ke kantor lebih cepat dengan atau tanpa apresiasi dari atasan	4	10	90	224	60	77,6
	Total Rata-rata	81,2					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 5.6 nilai total rata-rata untuk Variabel Kinerja adalah 81,2 dan masuk dalam ketegori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Setiap Pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare memiliki Kinerja yang baik.

D. Pengujian

1. Uji Validitas

   a. Validitas Konvergen

      Validitas Konvergen merupakan Pengujian Nilai Validitas dengan melihat nilai Cross Loadingnya harus lebih besar dibanding nilai Loadingnya yang ada pada sisi sebelahnya. Namun, beberapa peneliti merekomendasikan penggunaan struktur pembebanan dan tabel pembebanan silang sebagai:

      baik untuk menilai validitas konvergen, dengan mengikuti dua kriteria: bahwa cross-loading menjadi lebih rendah dari 0,5; dan bahwa pembebanan sama dengan atau lebih besar dari 0,5 (Amora, 2021; Hair dkk., 1987; 2009; Kok, 2014a).

1) Iterasi Awal

Tabel 5.7
Nilai Cross loading dan Loading

	Kemandirian	*Penjadwalan Kerja*	Kepuasan	Kinerja	Type (as defined)	SE	pValue
X1.1	**-0.509**	0.562	-0.209	-0.094	Reflective	0.085	<0.001
X1.2	**0.538**	-0.314	-0.098	0.061	Reflective	0.084	<0.001
X1.3	**0.583**	0.435	-0.074	-0.261	Reflective	0.083	<0.001
X1.4	**0.652**	-0.143	0.420	0.125	Reflective	0.081	<0.001
X1.5	**0.637**	0.463	-0.447	-0.015	Reflective	0.082	<0.001
X2.1	0.129	**0.862**	-0.033	-0.185	Reflective	0.077	<0.001
X2.2	0.127	**0.834**	-0.131	-0.063	Reflective	0.078	<0.001
X2.3	-0.280	**0.775**	0.178	0.274	Reflective	0.079	<0.001
Z1.1	-0.176	-0.343	**0.432**	-0.185	Reflective	0.086	<0.001
Z1.2	-0.252	0.120	**0.625**	-0.079	Reflective	0.082	<0.001
Z1.3	-0.060	0.058	**0.475**	-0.165	Reflective	0.085	<0.001
Z1.4	0.156	0.050	**0.783**	0.213	Reflective	0.079	<0.001
Z1.5	0.004	-0.372	**0.582**	0.153	Reflective	0.083	<0.001
Z1.6	0.217	0.044	**0.347**	0.178	Reflective	0.088	<0.001
Z1.7	0.084	0.281	**0.739**	-0.149	Reflective	0.080	<0.001
Y1.1	0.026	-0.531	-0.035	**0.522**	Reflective	0.084	<0.001
Y1.2	-0.470	-0.139	0.486	**0.143**	Reflective	0.093	0.064
Y1.3	-0.283	0.183	0.398	**0.680**	Reflective	0.081	<0.001
Y1.4	-0.122	0.405	-0.056	**0.730**	Reflective	0.080	<0.001
Y1.5	0.389	0.263	-0.222	**0.718**	Reflective	0.080	<0.001
Y1.6	0.129	-0.720	-0.282	**0.432**	Reflective	0.086	<0.001

Sumber : Output WarpPLS 7.0 Data Primer diolah, 2022

Hasil dari perhitungan tabulasi data yang pertama adalah berjumlah 21 Butir Pernyataan dengan hasil seperti pada table diatas. Berdasarkan table tersebut, ada beberapa item pernyataan yang tidak valid berdasarkan validitas diskriminannya, dengan berdasar pada item yang nilainya dibawah 0,5 dianggap tidak valid atau harus >0,7. Hal ini ditunjukkan oleh item X1.1 Yang nilai Cross Loadingnya -0,509,

Z1.1 yang nilai Cross Loadingnya 0,432, Z1.3 sebesar 0,475, Z1.6 Sebesar 0,347, Y1.1 sebesar 0,522, Y1.2 sebesar 0,143, Y1.6 sebesar 0,432.

Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti item pernyataan yang kurang dipahami oleh responden atau pernyataan yang diajukan, kurang jelas. Hal ini didukung oleh Nunnaly (1981) yang menyebutkan bahwa kesalahan Pengukuran antara lain Variasi dalam tes dan Struktur sampel yang dipilih.

2) Iterasi Kedua

Adapun setelah revisi data, maka ada beberapa poin atau item pernyataan yang penulis keluarkan untuk dianalisis, karena hal ini akan mempengaruhi Validitas data, Sehingga untuk setiap item yang nilainya dibawah 0,5 penulis harus mengeluarkannya. Walaupun masih ada beberapa item yang nilainya < 0,7, namun untuk penelitian dengan instrument baru, data tersebut masih bisa dipertahankan, dan jika menghilangkan semua yang nilainya < 0,7, maka di khawatirkan item dari setiap Variabel, tidak mencerminkan variabel itu sendiri. Sehingga setelah direvisi hasilnya seperti dibawah ini.

Tabel 5.8
Hasil Cross loading dan nilai loading Iterasi kedua

	Kemandirian	Penjadwalan Kerja	Kepuasan kerja	Kinerja	Type (as defined)	SE	pValue
X1.2	**0.502**	-0.512	-0.071	0.182	Reflective	0.085	<0.001
X1.3	**0.659**	0.257	-0.198	-0.040	Reflective	0.081	<0.001
X1.4	**0.618**	-0.167	0.578	-0.020	Reflective	0.082	<0.001
X1.5	**0.728**	0.263	-0.263	-0.072	Reflective	0.080	<0.001
X2.1	0.149	**0.862**	-0.055	-0.195	Reflective	0.077	<0.001
X2.2	0.079	**0.834**	-0.097	-0.037	Reflective	0.078	<0.001
X2.3	-0.251	**0.775**	0.166	0.257	Reflective	0.079	<0.001
Z1.2	-0.263	0.126	**0.728**	-0.232	Reflective	0.080	<0.001
Z1.4	0.224	-0.153	**0.817**	0.246	Reflective	0.078	<0.001
Z1.5	0.027	-0.066	**0.593**	-0.304	Reflective	0.083	<0.001
Z1.7	-0.010	0.099	**0.734**	0.201	Reflective	0.080	<0.001
Y1.3	-0.284	0.012	0.240	**0.747**	Reflective	0.079	<0.001
Y1.4	-0.096	0.046	-0.065	**0.821**	Reflective	0.078	<0.001
Y1.5	0.389	-0.062	-0.169	**0.747**	Reflective	0.079	<0.001

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

a. Validitas Diskriminan
   1) Iterasi Awal

Tabel 5.9
Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE) Iterasi awal

	Kemandirian	Penjadwalan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kemandirian	(0.586)	0.362	0.467	0.480
Penjadwalan Kerja	0.362	(0.825)	0.582	0.663
Kepuasan	0.467	0.582	(0.588)	0.636
Kinerja	0.480	0.663	0.636	(0.576)

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0

Sebelum dilakukan drop beberapa indikator,nilai Akar AVE dari kemandirian sebesar 0,586 yang lebih besar dibanding korelasi akar AVE yang ada di sampingnya. Untuk *Penjadwalan Kerja* nilai akar AVE nya 0,825 lebih besar disbanding nilai yang ada di sampingnya. Namun untuk nilai akar AVE dari kepuasan Kerja tidak valid,karena nilai di sampingnya masih bernilai lebih besar yaitu 0,588< 0,636. Begitupun untuk nilai akar AVE Kinerja nilainya lebih kecil dibandingkan nilai yang ada di sekitarnya yaitu 0,576< 0,636 artinya nilai akar AVE dari Kinerja juga tidak valid berdasarkan Validitas Diskriminannya.

2) Iterasi Kedua

Tabel 5.10
Nilai Akar kuadrat AVE (*Average Variance Extracted)* setelah dilakukan Drop Indikator

	Kemandirian	Penjadwalan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kemandirian	**0.632**	0.439	0.478	0.463
Penjadwalan Kerja	0.439	**0.825**	0.582	0.718
Kepuasan	0.478	0.582	**0.723**	0.608
Kinerja	0.463	0.718	0.608	**0.773**

Sumber : data Primer diolah, 2022

Untuk Nilai Validitas Diskriminan dapat dilihat pada nilai Akar kuadrat AVE, yaitu nilai yang berada pada diagonal, harus lebih besar dibandingkan nilai yang ada disamping, atas ataupun bawahnya (Sholihin dan Ratmono, 2013). Berdasarkan Validitas Diskriminan, dan telah melalui drop data dikarenakan tidak memenuhi Validitas Konvergen, setelah dilakukan drop indikator maka data yang telah peneliti dapatkan adalah valid. Karena nilai yang berada pada diagonal, yaitu :

a. Kemandirian, nilai Akar kuadrat AVEnya yang berada pada diagonal sebesar 0.632, dimana lebih besar daripada 0.439, 0.478 dan 0.463.
b. Penjadwalan Kerja, nilai akar Kuadrat AVE nya 0.825, dimana lebih besar dibandingkan 0.439, 0.582, dan 0.718.
c. Kepuasan, nilai Akar Kuadrat AVE yaitu 0.723, dimana lebih besar dibandingkan 0.478, 0.582, 0.608.

d. Kinerja, nilai akar Kuadrat AVE nya sebesar 0.773, dimana lebih besar dibandingkan 0.463, 0.718, dan 0.608.

Untuk penilaian validitas konvergen, ambang AVE sering direkomendasikan untuk validitas yang dapat diterima adalah 0,5 (Amora, 2021; Fornell & Larcker, 1981; Kock & Lynn, 2012), dan hanya berlaku untuk variabel laten reflektif. Nilai varian ekstrak yang dapatditerima adalah minimum 0,50 (Ferdinand, 2006).

Hal ini berarti berdasarkan nilai Akar AVE nya, semua Variabel memiliki nilai > 0,5, artinya berdasarkan Validitas Konvergen juga telah memenuhi syarat untuk dikatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.11
Nilai Composite Reliabiliti dan Cronbach's alpha iterasi awal

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemandirian	0.52	0.23	Reliabel
Penjadwalan Kerja	0.86	0.76	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.77	0.66	Reliabel
Kinerja	0.72	0.56	Reliabel

Sumber : Hasil olah WarpPLS Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.11 yaitu sebelum dilakukannya drop indikator yang tidak memenuhi nilai validitas Konvergennya, nilai Cronbach's alpha untuk variabel Kemandirian sebesar 0,23, nilai ini masih rendah atau < 0,5 dan masih jauh dari kata reliabel.

Tabel 5.12
Nilai composite Realiabilty dan Cronbach's alpha setelah drop indikator

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemandirian	0,72	0,5	Reliabel
Penjadwalan Kerja	0,86	0,77	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,81	0,70	Reliabel
Kinerja	0,82	0,66	Reliabel

Sumber : Output WarpPLS 7.0, 2022

Berdasarkan table 5.12 setelah dilakukannya drop indikator yang tidak memenuhi syarat validitas diskriminannya, hasil dari croncach's alpha dan nilai composite Reliabilitynya meningkat dan dapat dilihat bahwa semua Variabel memiliki nilai Composite Reliability > 0,7, Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan peneliti reliable. Walaupun untuk nilai Cronbanch Alphanya masih ada variabel yang nilainya dibawah 0,7, yaitu Kemandirian sebesar 0,5, Kepuasan kerja 0,70, dan Kinerja 0,66.

Menurut Dahlan *et al.* (2014) Skala dari Cronbach alpha 0,42 sampai 0,60 masih dikategorikan cukup Reliabel. Artinya walaupun ada beberapa nilai yang masih dibawah 0,7, namun nilainya cukup reliabel.

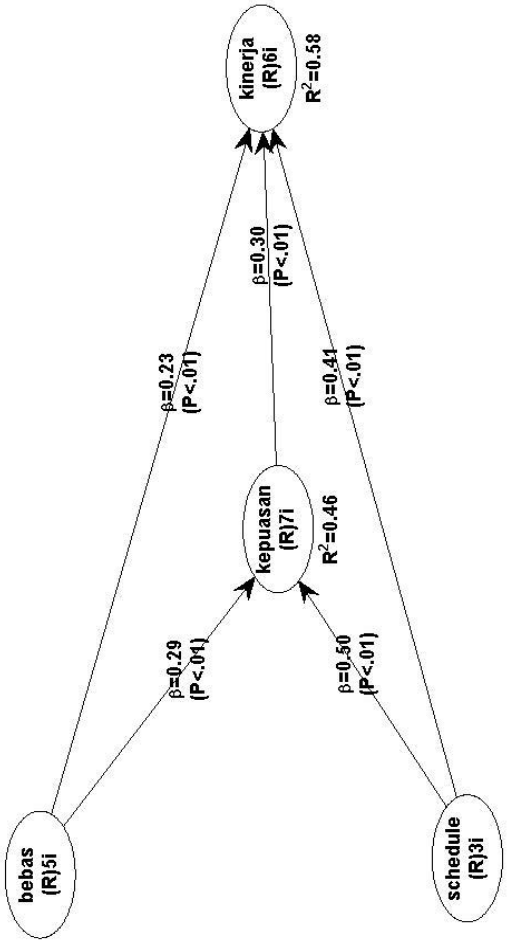
3. Evaluasi Model

a. Iterasi Awal

Pada gambar 5.1 dapat dilihat bahwa jumlah indikator secara keseluruhan dari empat variabel berjumlah 21. Dengan Hasil nilai R^2 sebesar 0,58 untuk Variabel Kinerja, artinya

bahwa Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya sebesar 58%

Gambar 5.1
hasil Iterasi Awal

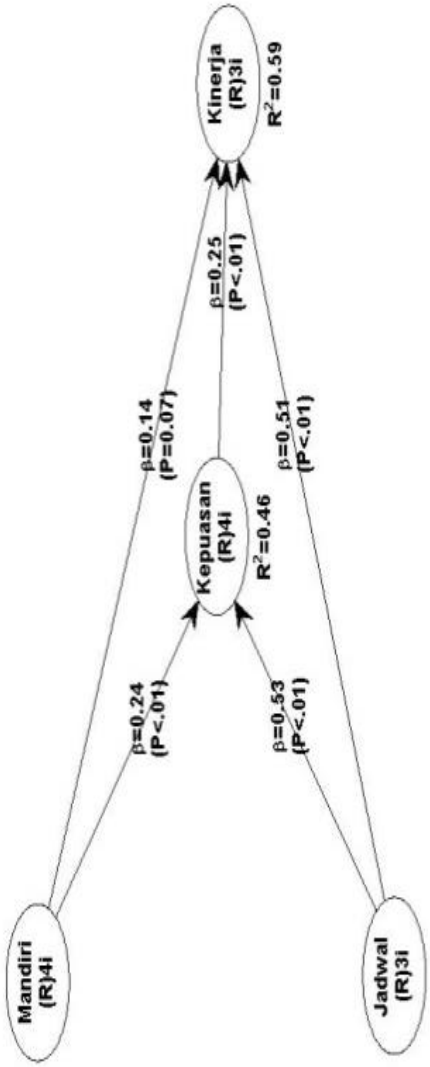


Sumber : Output WarpPLS 7.0 , Data Primer yang diolah

b. Iterasi kedua setelah melakukan drop beberapa indikator

Setelah dilakukan drop indikator, nilai R^2 meningkat sebesar 0,1 dari 0,58 menjadi 0,59. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel dalam mempengaruhi atau menjelaskan Kinerja sebesar 59 %.

Gambar 5.2
Model SEM Iterasi kedua



Sumber : Ouput WarpPLS 7.0 Olah data Primer,2022

Tabel 5.13
Model Fit dan indeks iterasi Awal

Item	Nilai	p value	Keterangan
Average path coefficient (APC)	0.346	<0.001	Baik
Average R-squared (ARS)	0.516	<0.001	Baik
Average adjusted R-squared (AARS)=	0.504	<0.001	Baik
Average block VIF (AVIF)	1.390	-	Ideal (<= 3.3)
Average full collinearity VIF (AFVIF)=	1.878	-	Ideal(<= 3.3)
GoF	0.468		Besar (large>= 0.36)
Sympson's paradox ratio (SPR)	1.000	-	Ideal acceptable if >= 0.7, ideally = 1
RSCR	1.000	-	Ideal acceptable if >= 0.9, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)	1.000	-	Diterima acceptable if >= 0.7
NLBCDR	1.000	-	Diterima acceptable if >= 0.7

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

Tabel 5.14
Model fit dan indeks Iterasi kedua

Item	Nilai	pValue	Keterangan
Average path coefficient (APC)	0.335	<0.001	Baik
Average R-squared (ARS)	0.522	<0.001	Baik
Average adjusted R-squared (AARS)=	0.511	<0.001	Baik
Average block VIF (AVIF)	1.426	-	Ideal (<= 3.3)
Average full collinearity VIF (AFVIF)=	1.959	-	Idea l(<= 3.3)
GoF	0.536		Besar (large >= 0.36)
Sympson's paradox	1.000	-	Ideal

Item	Nilai	pValue	Keterangan
ratio (SPR)			acceptable if >= 0.7, ideally = 1
RSCR	1.000	-	Ideal acceptable if >= 0.9, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)	1.000	-	Diterima acceptable if >= 0.7
NLBCDR	1.000	-	Diterima acceptable if >= 0.7

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

Setelah dilakukan drop terhadap beberapa indikator, maka dari tabel 5.14 dapat dilihat bahwa untuk semua item dalam Model Fit dan Indeks memenuhi kriteria baik dan ideal. Walaupun sebelum dilakukan drop beberapa indikator, hasilnya tidak begitu signifikan terhadap hasil Model fit dan Indeks.

Wetzel dkk. (2009) juga mengusulkan ambang batas berikut untuk GoF: kecil jika sama dengan atau lebih besar dari 0,1, sedang jika sama dengan atau lebih besar dari 0,25, dan besar jika sama dengan atau lebih besar dari 0,36. Mereka melakukannya dengan asumsi minimum yang dapat diterima rata-rata AVE 0,5, dan menggunakan ambang Cohen (1988) untuk efek kecil, sedang, dan besar ukuran. Nilai yang lebih rendah dari 0,1 untuk GoF menunjukkan bahwa kekuatan penjelas model mungkin terlalu rendah untuk dianggap dapat diterima. Hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan nilai GoF nya 0,56

dapat dikatakan kekuatan penjelas model sangat baik dan dapat diterima.

4. Uji Hipotesis

   a. Analisis Path Coefficient

      (Solimun, 2012) Fungsi dari analisis jalur untuk mengestimasi keterkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung antara variabel.

      Nilai biasanya direkomendasikan adalah 0,02, 0,15, dan 0,35; masing-masing (Cohen, 1988). Nilai di bawah 0,02 menyarankan efek yang terlalu lemah untuk dianggap relevan dari sudut pandang praktis, bahkan ketika nilai p yang sesuai secara statistik signifikan; situasi yang mungkin terjadi dengan ukuran sampel yang besar (Kock, 2014a).

Tabel 5.15
Nilai koefisien Jalur dan Efek size iterasi Awal

	Nilai koefisien jalur	Keterangan
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	0,41	Hubungan positif
Kemandirian terhadap Kinerja	0,23	Hubungan Positif
Kemandirian terhadap Kepuasan	0,3	Hubungan positif
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan	0,5	Hubungan Positif
Kemandirian terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	0,08	Memediasi
Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan	0,15	Memediasi
	Efek size	
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	0,27	Besar
Kemandirian terhadap Kinerja	0,1	Kecil

Kemandirian terhadap Kepuasan	0,14	Besar
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan	0,31	Besar
Kemandirian terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	0,04	Kecil
Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan	0,1	Kecil

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0

Tabel 5.16
Nilai Koefisien jalur dan Efek size iterasi Kedua

	Nilai Path Coefficients	Keterangan
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	0,51	Hubungan positif
Kemandirian terhadap Kinerja	0,25	Hubungan Positif
Kemandirian terhadap Kepuasan	0,24	Hubungan positif
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan	0,53	Hubungan Positif
Kemandirian terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	0,06	Memediasi
Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan	0,13	Memediasi
	Efek size	
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	0,37	Besar
Kemandirian terhadap Kinerja	0,066	Kecil
Kemandirian terhadap Kepuasan	0,12	Besar
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan	0,34	Besar
Kemandirian terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	0,03	Kecil
Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan	0,1	Kecil

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

ukuran efek dihitung oleh perangkat lunak ini sebagai nilai absolut individu kontribusi variabel laten prediktor yang sesuai dengan koefisien R-kuadrat dari variabel laten kriteria di setiap blok variabel laten. Dengan ukuran efek, pengguna dapat memastikan apakah efek yang ditunjukkan oleh koefisien jalur kecil, sedang, atau besar.

Setelah dilakukan drop terhadap beberapa indikator seperti yang dijelaskan pada nilai Validitas datanya, maka ada beberapa perbedaan setelah dilakukannya drop beberapa indikator tersebut :

1) Untuk Hubungan Kemandirian terhadap Kinerja dari nilai koefisien jalur sebesar 0,23 meningkat menjadi 0,25. Sedangkan untuk efek sizenya dari 0,1 mengalami penurunan menjadi 0,06. Artinya bahwa setelah penghilangan beberapa indikator berdampak terhadap seberapa besar nilai hubungan antar Variabel.
2) Untuk hubungan Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja dari nilai koefisien jalur sebesar 0,41 menjadi 0,51 dengan efek sizenya sebesar 0,27 menjadi 0,37
3) Untuk hubungan Kemandirian terhadap Kepuasan kerja dari nilai Koefisien jalur sebesar 0,3 menjadi 0,24 dengan efek size sebesar 0,14 menjadi 0,12

4) Untuk hubungan Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dari nilai koefisien jalur sebesar 0,5 menjadi 0,53 dengan efek size sebesar 0,31 menjadi 0,34
5) Untuk hubungan Kemandirian terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,08 setelah dilakukan drop beberapa indikator menjadi 0,06 dengan efek size 0,04 menjadi 0,03.
6) Untuk hubungan Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja setelah dilakukan drop terhadap beberapa indikator nilai koefisien jalur sebesar 0,15 menjadi 0,13 dengan efek size yang konstan sebesar 0,1.

b. Analisis p value

Analisis p value, untuk melihat hubungan antara Variabel apakah signifikan atau tidak.

Tabel 5.17
Nilai p value Iterasi Awal

	PValue	Keterangan
Kemandirian terhadap Kinerja	0,007	Signifikan
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	<0,001	Signifikan
Kemandirian terhadap Kepuasan	< 0,001	Signifikan
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan	< 0,001	Signifikan
Kemandirian terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	0,1	Tidak signifikan
Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	0,01	Signifikan

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

Tabel 5.18
Nilai p value setelah Iterasi Kedua

	PValue	Keterangan
Kemandirian terhadap Kinerja	0,07	Signifikan lemah
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	<0,001	Signifikan
Kemandirian terhadap Kepuasan	0,004	Signifikan
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan	< 0,001	Signifikan
Kemandirian terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	0,186	Signifikan Lemah
Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan	0,02	Signifikan

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

c. Analisis t value

Untuk menilai apakah hipotesis diterima atau ditolak dapat dilihat berdasarkan t value nya, dimana nilai t hitung > t tabel. Hipotesis diterima apabila nilai t hitung > t tabel

Nilai t tabel = 1,96 *(two tailed)*

Nilai t tabel = 1,645 *(one tailed)*

Tabel 5.19
Nilai Standar Eror

Kemandirian terhadap Kinerja	0,09
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	0,08
Kemandirian terhadap Kepuasan	0,09
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan	0,08
Kepuasan Terhadap Kinerja	0,09

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0

Tabel 5.20
Analisis t value

	Nilai	Keterangan
Kemandirian terhadap Kinerja	1,5	Ditolak
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja	6,09	Diterima
Kemandirian Terhadap Kepuasan	2,69	Diterima
Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	6,29	Diterima
Kemandirian terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	1,90	Ditolak
Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	4,44	Diterima

Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

Untuk Uji mediasi, Peneliti menggunakan software bantu yaitu dengan menggunakan Uji Sobel. Hal ini dikarenakan Software WarpPLS 7.0 tidak menampilkan t value untuk indirect efeknya, sehingga digunakanlah Kalkulator Sobel. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31
2) setelah itu, masukkan nilai koefisien jalur Variabel eksogen ke variabel mediasi.
3) Lalu masukkan nilai koefisien jalur dari variabel mediasi ke variabel Endogen

4) Setelah itu masukkan nilai standar Eror untuk Variabel Eksogen ke Variabel Mediasi
5) Kemudian masukan nilai Standar Eror dari Variabel Mediasi ke Variabel Endogen
6) Lalu tekan Calculate, maka nilai t value nya akan muncul.

5. **Pemaknaan R Square dan Q Square**

Pemaknaan R *Square* adalah sejauh mana Kemampuan Variabel Eksogen untuk menjelaskan Variasi yang ada pada Variabel Endogen, dimana 0 < R Square < 1,

Berdasarkan Model SEM diatas, dapat dilihat bahwa nilai R^2 Untuk Kepuasan Kerja adalah 0,46 atau 46%. Artinya bahwa Variabel Kemandirian dan *Penjadwalan Kerja* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini. Adapun nilai R^2 untu k Kinerja yaitu sebesar 0,59 atau 59%, artinya bahwa Variabel Kemandirian, *Penjadwalan Kerja* dan Kepuasan kerja mampu mempengaruhi Kinerja sebesar 59%, dan sisanya dipengaruhi oleh Variabel lain diluar dari Variabel dalam Penelitian ini.

Adapun untuk Nilai Q-Square Kinerja yaitu sebesar 0,593 atau 59,3%. Artinya bahwa model ini mampu menjelaskan Kinerja sebesar 59,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh Variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan nilai Q-Square untuk Kepuasan

kerja yaitu sebesar 0,457 atau 45,7% artinya bahwa Variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan Kepuasan Kerja Sebesar 45,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar Penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai analisis Path Coefficients sebesar 0,247 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya setiap kenaikan nilai 1 variabel kemandirian berdampak 24,7% terhadap Kinerja Pegawai. Adapun nilai p value nya sebesar 0,069 yang berarti Kemandirian terhadap kinerja memiliki signifikansi yang lemah karena nilai 0,069 > 0.05. Dan jika dilihat dari nilai t hitung > t tabel, Hipotesis Kemandirian berpengaruh terhadap Kinerja tidak diterima karena 1,498 < 1,645. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Kemandirian terhadap kinerja Berpengaruh tetapi tidak signifikan.

Sudirman (2015) mendefinisikan bahwa kemandirian adalah Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Diperkuat oleh Bhatia (dalam Nurhayati (2011) kemandirian diartikan “Aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan pengarahan orang lain, dan

mencoba menyelesaikan masalah sendiri, tanpa minta bantuan orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri".

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Fansyah (2015) Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kemandirian dan kedisiplinan masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menandakan bahwa Kemandirian bukanlah satu-satunya Variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, hal ini dijelaskan oleh (Robbins, 2002:260) pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, yaitu

a. Kualitas kerja Kualitas kerja dapat diukur dari sejauh mana persepsi karyawan tentang pekerjaannya.
b. Kuantitas kerja dapat diukur dari sejauh mana hasil yang dilakukan oleh karyawan
c. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
d. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dalam memaksimalkan Output Instansi atau perusahaan.

e. Kemandirian Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
f. Komitmen kerja Merupakan tingkat dimana karyawan loyal terhadap suatu instansi.

Selain itu dengan melihat distribusi Karakteristik Responden rata-rata masa kerja atau waktu yang telah mereka habiskan untuk bekerja pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare > 5 tahun, artinya mereka telah berpengalaman dalam bidang mereka masing-masing sesuai dengan teori (Asih, 2006) bahwa karyawan yang memiliki pengalaman tinggi akan lebih unggul dan mampu mendeteksi kesalahan dan menyelesaikan kesalahan atau masalah pekerjaannya sendiri.

Hal ini juga dipengaruhi karena Pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare terikat dengan aturan atau berada dibawah naungan pemerintah Kota Parepare, sehingga untuk dalam pelaksanaan Tugas dan tanggung jawab telah diatur dalam Instansi tersebut. Oleh karena itu Pegawai bekerja berdasarkan aturan yang telah ditentukan baik dalam pelaksanaan maupun penyelesaiannya. Sehingga dalam menyelesaikan atau mengerjakan kewajiban, kemandirian tidak begitu signifkan pengaruhnya dalam hal ini.

Walaupun tingkat Kemandirian yang dimiliki Pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare tinggi, Kemandirian bukanlah satu-satunya factor yang mempengaruhi Kinerja Mereka. Faktor Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Disiplin kerja dan Rancangan Kerja justru lebih mempengaruhi Kinerja Pegawai. Selaras dalam Kasmir (2015) bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kemampuan, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai analisis Path Coefficients sebesar 0,514 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya setiap kenaikan nilai 1 variabel Penjadwalan Kerja berdampak 51,4% terhadap Kinerja Pegawai. Adapun nilai p value nya sebesar <0,001 yang berarti Penjadwalan Kerja terhadap kinerja memiliki signifikansi yang kuat. Dan jika dilihat dari nilai t hitung > t tabel, Hipotesis Penjadwalan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja diterima karena 6,092 > 1,965. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.Hal ini berarti semakin tinggi

tingkat Penjadwalan Kerja atau penjadwalan Kerja dalam hal ini pengaturan pelaksanaan tugas, penyusunan tugas, dan pengumpulan tugas yang dimiliki oleh seorang pegawai semakin baik pula Kinerjanya pada Instansi tersebut.

Penjadwalan adalah pengaturan waktu dari suatu kegiatan operasi. Penjadwalan mencakup kegiatan mengalokasikan fasilitas, peralatan ataupun tenaga kerja bagi suatu kegiatan operasi dan menentukan urutan pelaksanaan kegiatan operasi. Dalam hierarki pengambilan keputusan, penjadwalan merupakan langkah terakhir sebelum dimulainya operasi (Handoko, 2015).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Maylina. R, dkk. 2018) bahwa penjadwalan memiliki pengaruh yang besar yaitu sebesar (80,8 %) terhadap Kinerja pegawai di Yanma Polda Lampung di Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini bahwa pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare mampu mengatur rangkaian penyelesaian tugas mereka dengan baik. Hal ini berarti bahwa Semakin baik seorang pegawai dalam mengatur Pekerjaan antara kantor dan rumah, semakin tinggi pula tingkat Kepuasan mereka atas hasil atau pencapaian target.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu seperti Sabiha Abid (2017), yang menunjukkan bahwa

Fleksibiltas kerja berdampak pada produktivitas: pada kinerja pegawai dan juga meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.

3. Pengaruh Kemandirian terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai analisis Path Coefficients sebesar 0,244 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya setiap kenaikan nilai 1 variabel Penjadwalan Kerja berdampak 24,4% terhadap Kinerja Pegawai. Adapun nilai p value nya sebesar 0,004 yang berarti pengaruh Kemandirian terhadap kinerja memiliki signifikansi yang kuat. Dan jika dilihat dari nilai t hitung > t tabel, Hipotesis Kemandirian berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima karena 2,69 > 1,64.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sitanggang, 2006) bahwa Karakteristik Pekerjaan seperti Signifikansi Tugas, Kemandirian atau otonomi, umpan balik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hernadi, (2015) hasilnya sama seperti penelitian ini terdapat pengaruh dan signifikansi terhadap wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pengrajin batik berkah lestari di desa giriloyo wukirsari imogiri bantul.

Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai di Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare ketika mereka diberi

kebebasan atau dalam hal ini kemandirian kerja, mereka akan puas dengan hasil kerja mereka yang berasal dari inisiatif dan kreativitas mereka sendiri. Dalam artian bahwa semakin mampu seorang pegawai melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan baik semakin tinggi pula tingkat Kepuasan pegawai atas hasil kerja mereka.

4. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai analisis Path Coefficients sebesar 0,529 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, yang artinya setiap kenaikan nilai 1 variabel Penjadwalan Kerja berdampak 51,4% terhadap Kepuasan Kerja. Adapun nilai p value nya sebesar <0,001 yang berarti Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan memiliki signifikansi yang kuat. Dan jika dilihat dari nilai t hitung > t tabel, Hipotesis Penjadwalan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja diterima karena 6,29 > 1,965.

seperti jadwal kerja yang sulit atau menuntut. Seorang karyawan persepsi kontrol jadwal dan kepuasan jadwal mungkin tergantung pada sikap, perilaku, dan dukungan dari supervisor mereka (Wang dan Walumbwa, 2007). Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai yang bekerja pada Instansi Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare merasa bahwa Penjadwalan Kerja yang diatur oleh Instansi tempat mereka bekerja

sesuai dengan penjadwalan untuk kegiatan di kantor maupun dirumah. Selain itu pekerjaan yang diberikan dari kantor, sebagai contoh laporan kegiatan setiap bulannya, dapat mereka kerjakan dimana dan kapan saja sesuai target dan perencanaan yang mereka buat sebelumnya. Selain itu ini mencerminkan bahwa Pegawai merasa puas dengan Penjadwalan kerja yang dilakukan oleh atasan mereka.

meskipun seorang atasan atau pimpinan mungkin tidak dapat memberikan jadwal kerja yang tidak disetujui secara organisasi, atasan memiliki kekuatan untuk secara formal atau informal menciptakan lingkungan yang mendukung atau mengganggu jadwal kerja yang sebenarnya dimiliki karyawan. Konsisten dengan model konservasi sumber daya, dukungan supervisor dapat mengurangi tuntutan peran atau menyediakan sumber daya yang meningkatkan kinerja pekerjaan (Brotherridge dan Lee, 2005).

Peran pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman juga menjadi salah satu factor agar setiap pegawai merasa bahwa mereka dihargai di tempat mereka bekerja, sehingga hal tersebut akan berimplikasi terhadap Kepuasan Kerja mereka.

5. Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja melalui kepuasan sebesar 0,060 artinya ada hubungan atau

keterkaitan antara Variabel Kemandirian terhadap Kinerja melalui kepuasan dengan nilai p value nya sebesar 0,186 yang berarti memiliki signifikansi yang lemah, karena 0,186 > 0,05. Dan Jika dilihat dari nilai analisis jalur atau Path Coefficients dari Kemandirian terhadap Kinerja mengalami penurunan nilai setelah ditambahkan variabel Kepuasan sebagai pemediasi dari 0,247 menjadi 0,060 atau dengan kata lain mengalami penurunan sebesar 0,187. Yang artinya bahwa Semakin tinggi Kemandirian seorang pegawai, Tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerjanya sehingga tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerjanya.

Temuan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian Hernawati (2017) bahwa Kemandirian dan Efektivitas Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Kecamatan Samarinda Seberang.

Selain itu dengan melihat distribusi Karakteristik Responden rata-rata masa kerja atau waktu yang telah mereka habiskan untuk bekerja pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare > 5 tahun, artinya mereka telah berpengalaman dalam bidang mereka masing-masing sesuai dengan teori (Asih, 2006) bahwa karyawan yang memiliki pengalaman tinggi akan lebih unggul dan mampu mendeteksi kesalahan dan menyelesaikan kesalahan atau masalah pekerjaannya sendiri. Artinya bahwa

tingkat kemandirian yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare bukanlah satu-satunya factor yang mempengaruhi Kinerja mereka walaupun dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga tidak berdampak secara signifikan terhadap Kinerjanya.

Adapun penelitian lain yang menyatakan tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat pengaruh Langsung Kemandirian terhadap Kinerja yang tidak signifikan, pengaruh Kemandirian terhadap Kepuasan kerja yang signifikan dan tidak signifikan pada Pengaruh Kemandirian secara tidak langsung terhadap Kinerjanya melalui Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Kepuasan kerja tidak memediasi Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa Kemandirian tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan Pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare merasa bahwa Kemandirian bukanlah faktor utama yang berpengaruh terhadap Kinerja mereka. Kemampuan dan keahlian, kedisiplinan dalam bekerja menjadi factor utama yang mempengaruhi Kinerja mereka.

Selain itu dengan standar Penilaian Kinerja yang telah ditentukan pada Instansi Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare, seperti Standar Kinerja Pegawai atau SKP, dengan indikator yang telah disepakati sebelumnya.

Berdasarkan beberapa hasil tersebut tingkat Kemandirian yang dimiliki pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare bukanlah satu-satunya factor yang mempengaruhi Kinerja pegawai, walaupun Tingkat kemandirian yang mereka miliki berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari t Value 4,44 > 1,95,artinya Hipotesis Penjadwalan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Jika dilihat dari Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan sebesar 0,131 artinya ada hubungan atau keterkaitan antara Variabel Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan dengan nilai p value nya sebesar 0,025 yang berarti memiliki signifikansi yang kuat, karena 0,025 < 0,05. Dan Jika dilihat dari nilai analisis jalur atau Path Coefficients dari Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja mengalami penurunan nilai setelah ditambahkan variabel Kepuasan sebagai pemediasi dari 0,547 menjadi 0,131 atau dengan kata lain mengalami penurunan

sebesar 0,416. Yang artinya bahwa Semakin tinggi Penjadwalan Kerja seorang pegawai, ia akan merasa puas sehingga akan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerjanya, namun mediasinya bersifat parsial, artinya Kepuasan bukan satu-satunya Variabel yang memediasi pengaruh *Penjadwalan Kerja* terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Kasmir, 2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung yaitu Kemampuan, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan, Loyalitas, komitmen, dan Disiplin Kerja.

(Luthan, dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017) Kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh tindakan seseorang saja, tetapi juga dari Pengetahuan, Pekerjaan, Keahlian dan bagaimana Perasaan dalam mengerjakan pekerjaannya.

(Mastersonet, dkk., 2000), mengkonseptualisasikan kepuasan kerja sebagai hasil kerja yang berhubungan dengan organisasi

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan teori dari Davis dan NewStorm dalam Sinambela (2012), mengemukakan bahwa " sebagian manajer beranggapan bahwa Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang semakin tinggi pula prestasinya" , tetapi asumsi ini

tidak akurat, bukti yang memberi kesan bahwa produktivitas tinggilah yang menimbulkan Kepuasan Kerja (Robbins, 2003).

Wang dan Walumbawa (2007) persepsi kontrol jadwal dan kepuasan terhadap jadwal mungkin tergantung pada sikap, perilaku, dan dukungan dari supervisor mereka.

Berdasarkan hasil observasi di tempat penelitian menunjukkan bahwa Ketika pegawai merasa mampu mengatur pengerjaan tugas mereka, mereka akan lebih merasa puas karena mampu mengatur jadwal hingga penyelesaian tugas dengan baik yang tentunya akan berdampak pada Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian , Kelautan dan Perikanan Kota Parepare. Walaupun efek mediasi dari Kepuasan yang timbul dari Penjadwalan Kerja tida k begitu besar di banding pengaruh langsung Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Bekerja dengan jadwal selain hari tradisional Jadwal dapat membuat karyawan lebih mungkin mengalami konflik pekerjaan dan keluarga peran (Wilson, dkk., 2007). Jadwal kerja tertentu mungkin lebih "tidak sinkron" dengan kehidupan keluarga mempertinggi kemungkinan konflik pekerjaan-keluarga. Di samping itu, jadwal tertentu (misalnya waktu fleksibel) dapat meningkatkan kinerja baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dengan mengajukan pertanyaan mendalam yang menunjukkan bahwa Pegawai yang bekerja pada instansi tersebut

mampu mengatur jadwal kerja dengan kehidupan keluarga mereka, dan hal itu membuat mereka merasa puas karena antara Pekerjaan kantor dan Keluarga tetap berjalan dengan baik. Sehingga Kinerja mereka juga menjadi lebih baik dengan adanya Kepuasan akan keberhasilan mereka menjalankan penjadwalan kerja.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian,maka ada beberapa kesimpulan :

1. Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai

   Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini Kemandirian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

   Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian *ini* Penjadwalan Kerja berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kemandirian terhadap Kepuasan Kerja

   Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti maka kemandirian berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

   Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti maka Penjadwalan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

5. Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Kemandirian terhadap Kinerja pegawai tidak dimediasi oleh kepuasan kerja secara signifikan. Artinya bahwa Kepuasan bukan satu-satunya Variabel yang memediasi pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja.

6. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

   Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t value nya sebesar 4,44 artinya > 1,96.

B. Saran

1. Bagi peneliti

   Untuk penelitian selanjutnya agar lebih memperkaya referensi dan rujukan dalam melakukan penelitian

2. Bagi instansi

   Pegawai merupakan asset dari sebuah Instansi, oleh karena itu hendaknya dalam lingkup Kepegawaian lebih di tingkatkan lagi Kinerjanya agar Kinerja instansi juga akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ajmal, M. U., & Irfan, S. (2014). Understanding the moderating role of Islamic work ethics between job stress and work outcomes. *IOSR Journal of business and management*, *16*(1), 62-67.

Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, *18*(1), 45-60.

Arifin, Rois, Muhammad, Helmi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang : Empat Dua.

Ashoer, M., Syahnur, M. H., Taufan, R. R., & Siangka, A. N. (2020). Menyelidiki Loyalitas Millenial pada Transportasi Online; Studi Mediasi berbasis SEM-PLS. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *5*(2), 183-198.

Fansyah, M. (2015). *Pengaruh Kemandirian dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta Tahun 2015* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Gani, A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *7*(1), 220-228.

Hutagaol, D. R. S. (2019). *ANALISIS PENJADWALAN PROYEK DAN PENGAWASAN INSTALASI LISTRIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 LUBUK PAKAM* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DHARMAWANGSA).

Idrus, I., Fitriani, A., & Hajriana, H. (2021). Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance. *UNEJ e-Proceeding*, 6-11.

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada

Maylina, R., Fahrizi, F., & Saleh, K. (2018). PENGARUH PENJADWALAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANMA POLDA LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, *2*(03), 1-8.

Melati, I. I., & Prastiwi, A. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor*

Wilayah Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170-183.

Patiran, A. (2010). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *5*(2).

Rivaldo, Y., Oktavianti, O., & Ukhriyawati, C. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* (Vol. 1, No. 1, pp. 330-340).

Saragih, S. (2015). The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, *4*(3).

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 131-144.

Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.

Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok : PT Raja Grafindo Persada

Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Tangerang : Caps

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta

Supriyanto, achmad Sani. Ekowati, vivin maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang : Intelegensi media

Tarigan, A. F. (2011). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor Publik. *Skripsi, Universitas Diponegoro*.

Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2021). Effect of flexible work arrangements on turnover intention: does job independence matter?. *International Journal of Sociology*, *51*(6), 451-472.

Ulum, M. (2014). Analisis structural equation modeling (SEM) untuk sampel kecil dengan pendekatan partial least square (PLS).

Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.