Pengaruh Kemandirian dan Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

(Studi pada Dinas pertanian, Kelautan Dan Perikanan Kota Parepare)

The Effect of Independence and Work Scheduling on Performance with Job Satisfaction as Mediating

Nurhikma
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Nurhikma3012@gmail.com

Abstract

NURHIKMA, 2022, with the title Research on the Effect of Independence and Work Schedule on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at the Department of Agriculture, Maritime Affairs and Fisheries of Parepare City).

This study aims to determine 1) the effect of independence on employee performance, 2) the effect of work schedule on employee performance, 3) the effect of independence on job satisfaction, 4) effect of work schedule on job satisfaction, 5) influence of independence on employee performance with satisfaction variables job satisfaction. as mediator, 6) Effect of work schedule on employee performance with job satisfaction as mediator. The data collection techniques used were observation and questionnaire distribution. The population of this study was all employees working in the Department of Agriculture, Maritime Affairs and Fisheries of the City of Parepare. 107 respondents. The analysis technique used is SEMPLS (Structural Equation ModelingPartial Least Square) analysis technique using WarpPLS 7.0 application. The results found in this study were 1) Independence has no significant effect on employee performance, 2) Work schedule has a significant effect on employee performance, 3) independence has a significant effect on job satisfaction, Work schedule has a significant effect on job satisfaction, 5) Independence has no significant effect on employee performance and is not mediated with job satisfaction, 6) Performance schedule has a significant effect on performance and imediated with job satisfaction and mediated .

Keywords: Independence; Work Schedule; Satisfaction; Performance; Employee

ABSTRAK

NURHIKMA, 2022, dengan judul Penelitian Pengaruh Kemandirian dan Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai, 2) Pengaruh Penjadwalan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 3) Pengaruh Kemandirian terhadap Kepuasan Kerja, 4) Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kepuasan kerja, 5) Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi, 6) Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. Adapun Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi dan Pembagian Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang berjumlah 107 Responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*) dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0. Adapun hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah 1) Kemandirian tidak berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2) Penjadwalan Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Kemandirian berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 4) Penjadwalan Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 5) Kemandirian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai dan tidak dimediasi oleh Kepuasan Kerja, 6) Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dan dimediasi oleh Kepuasan kerja dan mengalami mediasi parsial atau sebagian.

Kata Kunci : Kemandirian; Penjadwalan Kerja; Kepuasan; Kinerja;
Pegawai

PENDAHULUAN

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. Dan salah satu keberhasilan dari suatu Instansi dapat dilihat dari kinerja pegawainya masing-masing.

Dalam hal ini ketika seseorang atau 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 merasa puas dengan kerjanya berpengaruh dengan 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).**

Adapun Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah :

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 Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja Pegawai?

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 sebagai pemediasi
6. Untuk mengetahui pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis Penelitian Kuantitatif, dengan menggunakan angka-angka dalam penjabaran hasil penelitian.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2021 sampai dengan Januari 2022 yang dilakukan pada Dinas Pertanian, Kelautan Dan Perikanan Kota Parepare.

Populasi

Adapun Populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 orang dengan rincian 68 orang Pegawai negeri Sipil dan 39 orang Pegawai tidak Tetap.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data Peneliti menggunakan Instrumen Kuesioner yang berisikan daftar-daftar pernyataan yang bersumber dari indikator yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan Variabel dalam penelitian ini. Adapun Variabel dalam Penelitian ini yaitu Kemandirian dan Penjadwalan Kerja sebagai Variabel Eksogen dan Variabel Kinerja sebagai Variabel Endogen, Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

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. (Watson)	Skala Likert
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

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM-PLS dengan menggunakan Aplikasi WarpPLS 7.0. Untuk mengetahui data yang diolah dalam penelitian ini Valid dan Reliabel, maka dilakukan uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk Uji Validitas dilakukan dengan melihat ouput WarpPLS 7.0 pada menu *view Indicator Loading and Cross Loading* dan nilai Akar Ave nya. Untuk Uji Reliabilitas dengan Melihat output *Cronbanch's Alpha dan Composite Reliability* Adapun untuk Uji Hipotesisnya apabila nilai t hitung > t tabel maka Hipotesis Diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Distribusi Karakteristik 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 : Diolah Penulis, 2022

Tabel 2 Hasil Cross loading dan nilai loading

	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

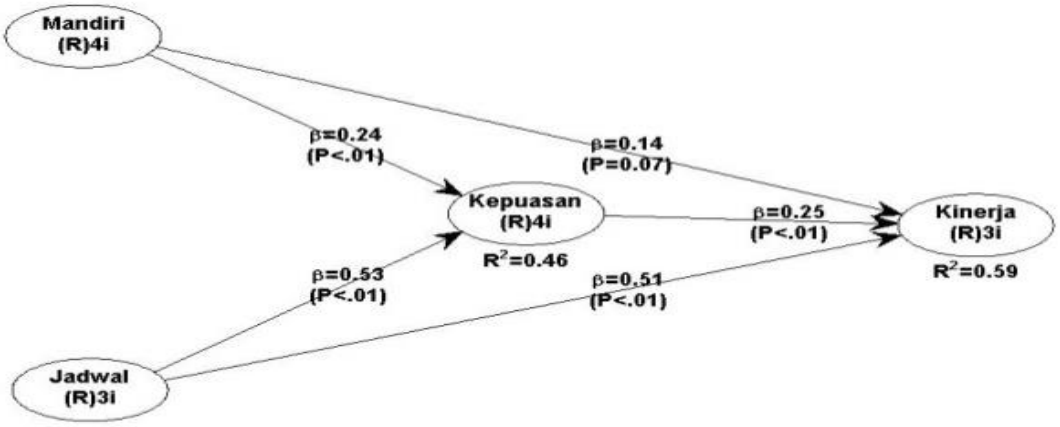
Sumber : Diolah dengan aplikasi WarpPLS 7.0, 2022

Tabel 3 Uji Reliabilitas

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

Gambar 1 Model ouput WarpPLS 7.0



Uji Hipotesis

	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 : Output WarpPLS 7.0

Tabel 4 Analisis Jalur

	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 : Output WarpPLS 7.0, 2022

Tabel 5 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 : Ouput WarpPLS 7.0, 2022

Tabel 6 Uji T

	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 : Ouput WarpPLS 7.0, 2022

Pembahasan

1. Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai

Sudirman (2015: 35) 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 (2011:131) 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”.

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) 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.

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.

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.

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.

Dalam hal ini 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 dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

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,ia tidak akan merasa puas sehingga tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerjanya.

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 tidak membuat mereka merasa Puas dengan apa yang mereka kerjakan, 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 oleh Pegawai Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang merasa bahwa walaupun mereka mandiri dalam menjalankan tugas yang ada, hal itu tidak akan berdampak terhadap Kinerja pegawai.

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. Sehingga kebebasan atau kemandirian mereka dalam melaksanakan tugas membuat mereka puas dalam hal penyelesaian pekerjaan saja, dan tidak signifikan terhadap Kinerja mereka, dan tentu indikator yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan penilaian Kinerja yang ada pada Instansi mereka bekerja.

6. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Jika dilihat dari t Value 4,44 > 1,95,artinya Hipotesis *Penjadwalan Kerja* Berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

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.

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.

SIMPULAN DAN SARAN

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 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

   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 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

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

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis Ucapkan Kepada Kedua orang tua Bapak H.Sudirman dan ibu Hj. Salma yang senantiasa mendukung, mendoakan anak tercintanya hingga bisa sampai ke titik ini, selain itu terimakasih untuk :

1. Dr .H .M .Nasir .S ,M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Parepare
2. Dr.Yadi Arodhiskara, SE., M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
3. Bapak Dr.Irwan Idrus, MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
4. Bapak Dr. Parman, MM selaku pembimbing satu saya yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing saya.Walaupun terkadang penulis sering melakukan kesalahan dan kekeliruan, terimakasih pa katas bimbingannya untuk hikma.
5. Bapak Rusmin Nuryadin, S.Sos., MM selaku pembimbing dua saya, yang juga telah meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya membimbing saya, walau kadang saya susah untuk mengerti, Sekali lagi terimakasih pak untuk setiap bimbingan, solusi dan senantiasa mendengar keluh kesah Hikma.
6. Ibu Ir. Wildana, SP., MM., IPU Kepala Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang dengan sepenuh hati menerima saya untuk melakukan penelitian di Dinas Pertanian, Kelautan dan perikanan Kota Parepare
7. Ibu Tuhriyyah, SP.M. Adm.SDA Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang senantiasa membantu ketika penulis membutuhkan saran maupun solusi ketika ada masalah dalam melakukan penelitian.
8. Untuk saudaraku Musdawina terimakasih karena selalu setia menemani dan mendengar keluh kesah penulis selama meneliti ataupun dalam hal penyusunan skripsi ini, setia menemani dalam hal apapun selama di Parepare.
9. Untuk kak Abdul Malik, S.Sos terimakasih sudah setia menyemangati, menemani, dan mendoakan sampai saat ini.

10. Untuk saudariku Besse Nadifa Zalzabila T,terimakasih untuk setiap saran dan kesetiannya mendengar keluh kesah penulis.
11. Untuk saudaraku Irmah dan Nurul Hidayah terimakasih untuk dukungan dan hiburannya ketika penulis merasa murung dan butuh semangat.
12. Untuk Saudariku Ratna Mellania Utami dan Nur Faikah, terimakasih masih setia dan mendengar ceritaku walaupun hanya melalui sosial Media.
13. Dan teman-teman, sahabat, saudara-saudara saya yang senantiasa membantu saya dan menemani saya dalam keperluan penyusunan skripsi ini.

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.

Buku

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.