

**PENGARUH KEMANDIRIAN DAN *WORK SCHEDULE* TERHADAP
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN, KELAUTAN DAN PERIKANAN
KOTA PAREPARE**

*The Effect Of Independence and Work Schedule On Employee Performance
and Job Satisfaction In The Department Agriculture,
Marine and Fisheries Parepare City*

Parman

Email : parmanriati@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jenderal Ahmad Yani KM.6 Kota Parepare, kode pos 91131

Abstract

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) The Effect of Work Schedule on Job Satisfaction, 5) The Effect of Independence on Employee Performance and Job Satisfaction 6) The Effect of Work Schedule on Employee Performance and Job Satisfaction . The data collection techniques used are Observation and Questionnaire Division. The population in this study was all employees who worked in the Agriculture, Marine and Fisheries Service of Parepare City which amounted to 107 respondents. The analysis technique used is the SEM-PLS (Structural Equation Modelling-Partial Least Square) analysis technique using the WarpPLS 7.0 application. Therese research objectives are 1) Independence does not have a Significant effect on Employee Performance, 2) Work Schedule Has a significant effect on Employee Performance, 3) Independence has a significant effect on Job Satisfaction, 4) Work Schedule has a Significant effect on Job Satisfaction, 5) Independence does not have a significant effect on employee performance and is not mediated by Job Satisfaction, 6) Work Schedule on Performance has a significant effect on Performance and is mediated by job satisfaction and experiences partial or partial mediation.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai, 2) Pengaruh *Work Schedule* Terhadap Kinerja Pegawai, 3) Pengaruh Kemandirian terhadap Kepuasan Kerja, 4) Pengaruh *Work Schedule* terhadap Kepuasan kerja, 5) Pengaruh Kemandirian terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai 6) Pengaruh *Work Schedule* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai. 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. Hasil penelitian adalah 1) Kemandirian tidak berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2) *Work Schedule* Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Kemandirian berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 4) *Work Schedule* berpengaruh secara Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 5) Kemandirian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai dan tidak dimediasi oleh Kepuasan Kerja, 6) *Work Schedule* terhadap Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dan dimediasi oleh Kepuasan kerja dan mengalami mediasi parsial atau sebagian.

Kata Kunci : Kemandirian; *Work Schedule*; Kepuasan; Kinerja; Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selalu menangani masalah, keterampilan dan keahlian. Manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif, hal ini menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Kinerja menjadi isu dunia saat ini, hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. 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 Work Schedule* 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 lebih produktif 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.

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. 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 sebagaiteknik analisis untuk lebih menegaskan (confirm) daripada menerangkan. Maksudnya, seorang peneliti lebih cenderung menggunakan SEM untuk menentukan apakah suatu model tertentu valid atau tidak dari padamenggunakannya untuk menemukan suatu model tertentu cocok atau tidak, meski analisis SEM sering pulamencakup 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 pengujian 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. Ghazali (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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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: 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 meminta bantuan orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri".

B. Pengaruh Work Schedule terhadap Kinerja Pegawai

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

C. Pengaruh Kemandirian terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai analisis Path Coefficients sebesar 0,244 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel *Work Schedule* terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya setiap kenaikan nilai 1 variabel *Work Schedule* 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.

D. Pengaruh *Work Schedule* terhadap Kepuasan Kerja

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

E. 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, 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.

F. Pengaruh *Work Schedule* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai.

Jika dilihat dari t Value $4,44 > 1,95$, artinya Hipotesis *Work Schedule* Berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jika dilihat dari Pengaruh *Work Schedule* terhadap Kinerja melalui kepuasan sebesar 0,131 artinya ada hubungan atau keterkaitan antara Variabel *Work Schedule* 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 *Work Schedule* 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 *Work Schedule* 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 *Work Schedule* terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

1. Kemandirian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. *Work Schedule* berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
3. Kemandirian berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. *Work Schedule* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh 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 *Work Schedule* terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

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.