

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat. Kecamatan Maulafa adalah salah satu wilayah dari antara 6 kecamatan di wilayah Kota Kupang. Kantor Kecamatan Maulafa beralamat di Jalan HTI Kecamatan Maulafa Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Kantor Kecamatan Maulafa merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kota Kupang, dipimpin oleh Camat, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan Maulafa terdiri atas 9 kelurahan, yaitu: Maulafa, Kolhua, Belo, Fatukoa, Sikumana, Naikolan, Oepura, Naimata, dan Penfui.

Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahaan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, keterangan belum nikah, dan urusan untuk menikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus

terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf.

4.1.2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Maulafa

Visi

Visi Kantor Kecamatan Maulafa adalah Profesional Dalam Melayani, Membina, dan Memfasilitasi Menuju Kesejahteraan Masyarakat Yang Berkelanjutan.

Visi tersebut di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Pelayanan kemasyarakatan melalui prinsip Pelayanan Prima, berarti pelayanan dilakukan oleh aparat pemerintah yang professional dengan ramah, cepat, transparan, mudah dan biaya relatif terjangkau
2. Masyarakat maju, sejahtera dan berkelanjutan berarti suatu keadaan dimana secara fisik dan non fisik kebutuhan dasar masyarakat dapat terpenuhi, berbudaya, modern dan produktif serta berkelanjutan

Misi

Dalam rangka mewujudkan visi kecamatan sebagaimana tersebut di atas, dirumuskan dalam bentuk misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan pelayanan publik yang professional, berbasis teknologi
2. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan
3. Meningkatkan sarana dan prasarana ekonomi dan sosial
4. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup
5. Menjamin adanya pembangunan dalam segala aspek

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Maulafa

Tugas dan Fungsi pimpinan pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah sebagai berikut:

1. Camat

Tugas: Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani segala urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan.

2. Sekretaris Camat

Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan kesekretariatan meliputi perencanaan, evaluasi dan pelaporan, umum dan kepegawaian, keuangan dan perlengkapan melalui pemberian layanan dan pembinaan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan kecamatan agar terwujudnya pelayanan administratif yang cepat, tepat dan lancar.

3. Kasubag Keuangan dan Perencanaan

Merencanakan kegiatan perencanaan dan keuangan melalui pengumpulan, pengolahan, analisa data dan keuangan, berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar tersedia program, data dan hasil evaluasi yang akurat dan valid serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Fungsi:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas yang berkaitan dengan kegiatan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- b. Melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Kecamatan
- c. Menyusun Standar Operasional Prosedur pelaksanaan kegiatan Perencanaan dan pengelolaan keuangan internal
- d. Menyelenggarakan penatausahaan keuangan serta ketugasan satuan pengelola keuangan Kecamatan
- e. Membuat usulan pengajuan gaji, perubahan gaji, pemotongan gaji, pendistribusian gaji dan pengajuan kekurangan gaji pegawai
- f. Menghimpun bahan dan menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggung jawaban Walikota, LPPD, Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan, Rencana Kerja, Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama, Indikator Kerja Kunci, Evaluasi Rencana Kerja, Laporan Bulanan, Laporan Triwulan, serta segala bentuk pelaporan lainnya lingkup Kecamatan

4. Kasubag Umum dan Kepegawaian

Merencanakan kegiatan kepegawaian dan umum melalui penyiapan bahan urusan kepegawaian, pengendalian internal, budaya kerja, ketatausahaan, perlengkapan serta urusan rumah tangga, agar tercipta penataan personalia yang kompeten serta terwujudnya pengelolaan administrasi umum yang tepat dan akurat

Fungsi:

- a. Melaksanakan pengumpulan dan mengelola Penataan Tatalaksana, Standar Operasional Prosedur (SOP), Survey Kepuasan Masyarakat (SKM), Standar Pelayanan Publik (SPP), Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB), Budaya Kerja, dan Pengembangan Sistem Manajemen Mutu (SMM)
- b. Melayani kegiatan surat menyurat, tata laksana, kehumasan, dokumentasi, perpustakaan
- c. Memberikan pelayanan penerimaan tamu, kehumasan dan protokoler
- d. Mengontrol pengumpulan dan pelaporan data dalam rangka penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK), pengusulan Kartu Pegawai, Kartu Istri, Kartu Suami, agar tersedia data usulan yang valid

5. Kasie Pemerintahan

Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan di wilayah kecamatan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku

Fungsi:

- a. Melaksanakan kebijakan teknis urusan pemerintahan umum dan kelurahan, pelayanan administrasi kependudukan, administrasi pertanahan, pajak dan retribusi daerah serta pembinaan politik
- b. Melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan, pertanahan, pajak dan retribusi daerah serta pembinaan politik di wilayah Kecamatan

- c. Pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan kelurahan
- d. Fasilitasi kegiatan organisasi sosial dan kemasyarakatan
- e. Melaksanakan pembinaan dan penguatan RT,RW dan LPM

6. Kasie Ketentraman dan Ketertiban Umum

Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan urusan ketentraman, ketertiban umum di wilayah kecamatan

Fungsi:

- a. Menyelenggarakan rapat koordinasi bidang Ketentraman, Ketertiban Umum
- b. Melaksanakan ketugasan keamanan kantor dan pengamanan barang inventaris kantor
- c. Menerima, mencatat dan memproses laporan kejadian yang berkaitan dengan ketentraman dan ketertiban umum dari masyarakat serta melakukan upaya penyelesaian masalah
- d. Pengkoordinasian penertiban dan pencegahan terhadap penyakit masyarakat (pekat)
- e. Menyelenggarakan pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama
- f. Melaksanakan fasilitasi eksekusi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang pasti

7. Kasie Pemberdayaan Masyarakat

Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan urusan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku

Fungsi:

- a. Mengumpulkan, mengolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan urusan Pemberdayaan Masyarakat
- b. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, kegiatan Seksi
- c. Menyiapkan bahan koordinasi dengan Sekretariat dan Seksi di lingkungan Kecamatan maupun Perangkat Daerah lain baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi
- d. Fasilitasi pengembangan lembaga kemasyarakatan di wilayah kecamatan
- e. Pengkoordinasian pembinaan dan pengembangan serta pemantauan kegiatan perindustrian, perdagangan, kepariwisataan, perkoperasian, Usaha Kecil Menengah (UKM)

8. Kasie Pelayanan Umum

Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan urusan pelayanan umum di wilayah kecamatan

Fungsi:

- a. Melaksanakan kebijakan pelayanan umum di wilayah kecamatan;
- b. Melaksanakan pelayanan administrasi di bidang pelayanan umum
- c. Menyusun usulan materi Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) dalam bidang Pelayanan Umum di tingkat Kecamatan
- d. Menyelenggarakan rapat koordinasi bidang Pelayanan Umum

- e. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan
- f. Penyelenggaraan pelayanan administrasi terpadu (PATEN) di Kecamatan

9. Kasie Pembangunan

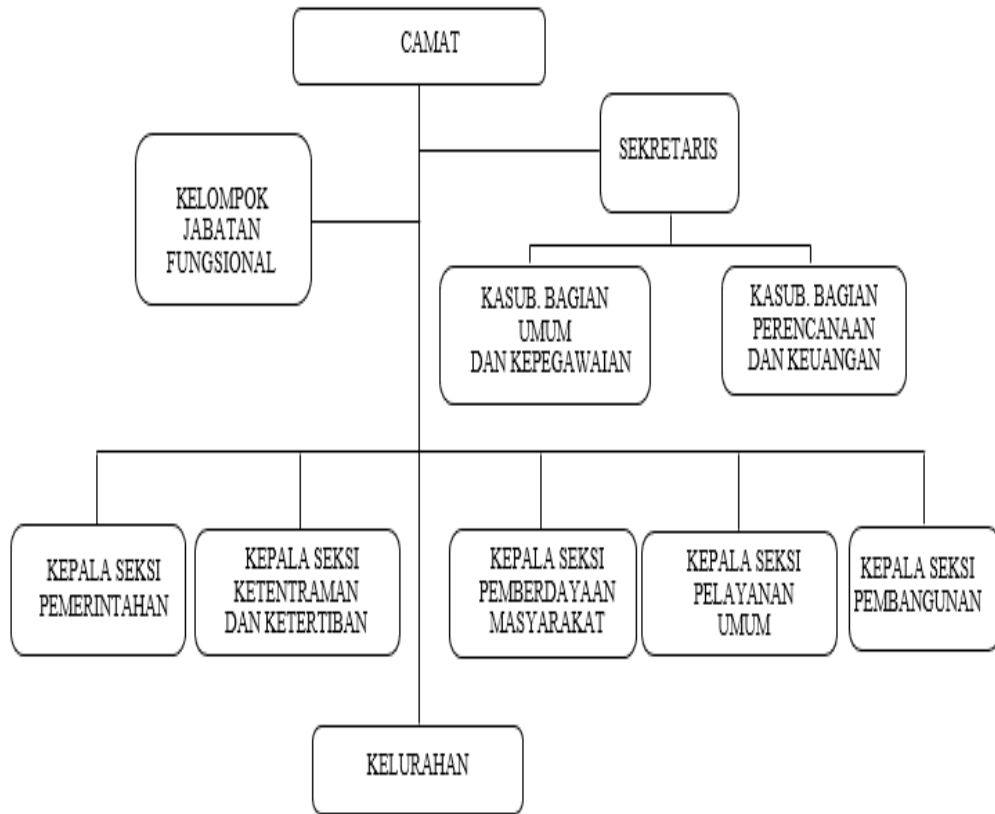
Merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan urusan pembangunan di wilayah kecamatan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku

Fungsi:

- a. Melaksanakan kebijakan urusan Pembangunan di wilayah kecamatan
- b. Melaksanakan koordinasi kegiatan pembangunan serta prasarana dan sarana fasilitas pelayanan umum dengan perangkat daerah terkait di wilayah kecamatan
- c. Melaksanakan pelayanan administrasi di bidang Pembangunan
- d. Melaksanakan penyiapan dan menyampaikan rancangan Standar Operasional Prosedur (SOP) kegiatan Seksi Pembangunan
- e. Memeriksa berkas yang berhubungan dengan administrasi pelayanan pembangunan (IMB, SITU, SIUP)

Berdasarkan Peraturan Walikota Kupang Nomor: 59 Tahun 2016, struktur organisasi Kantor Kecamatan Maulafa adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Maulafa



Sumber: Peraturan Walikota Kupang Nomor: 59 Tahun 2016, 2023

4.1.4. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai Kantor Kecamatan Maulafa yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, bagian kerja dan masa kerja. Selanjutnya, data responden digambarkan sebagai berikut:

1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Mmenurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Ket
1	Laki-laki	19	51%
2	Perempuan	18	49%
Total		37	100%

Sumber : Data Primer, 2023

Data Tabel 4.1 di atas memberi gambaran bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan hanya selisih 1 orang. Jumlah laki-laki sebanyak 19 orang dan perempuan 18 orang.

2. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan, sebagai berikut.

Tabel 4.2
Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Ket
1	SMA	22	59%
2	Diploma	4	11%
3	Sarjana	7	19%
4	Pascasarjana	4	11%
Total		37	100%

Sumber : Data Primer, 2023

Data Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Kecamatan Maulafa, memiliki kualifikasi pendidikan jenjang SMA yaitu sebanyak 22 orang.

3. Data responden berdasarkan status kepegawaian

Karakteristik responden menurut status kepegawaian, sebagai berikut.

Tabel 4.3
Data Responden Menurut Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Ket
1	Pejabat Struktural	9	24%
2	Staf PNS	15	41%
3	Staf Pegawai Tidak tetap	13	35%
Total		37	100%

Sumber : Data Primer, 2023

Data Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Kecamatan Maulafa adalah pegawai yang berstatus PNS, yaitu pejabat struktural 9 orang dan staf PNS 15 orang sehingga totalnya 24 orang.

4. Data responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja, sebagai berikut.

Tabel 4.4
Data Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Ket
1	1-10 Tahun	15	41%
2	11-20 Tahun	17	46%
3	21-30 Tahun	5	13%
Total		37	100%

Sumber : Data Primer, 2023

Data Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Kecamatan Maulafa adalah pegawai yang memiliki masa kerja 11-20 Tahun yaitu sebanyak 17 orang.

4.2. Hasil Analisis

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berikut hasil analisisnya:

4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator dan variabel yang diteliti.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Deskripsi Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kecamatan Maulafa

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Kuantitas kerja	1	127	3.43	0.686	68.65	68.29	Baik
		2	126	3.41	0.681	68.11		
		3	126	3.41	0.681	68.11		
2	Kualitas kerja	4	124	3.35	0.670	67.03	67.39	Cukup Baik
		5	126	3.41	0.681	68.11		
		6	124	3.35	0.670	67.03		
3	Ketepatan waktu	7	125	3.38	0.676	67.57	67.75	Cukup Baik
		8	124	3.35	0.670	67.03		
		9	127	3.43	0.686	68.65		
Rata-rata							67.81	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2, 2023

Pada Tabel 4.5 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk kinerja pegawai sebesar 67,81. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai Kantor Kecamatan Maulafa dalam memandang pekerjaan mereka. Deskripsi kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Deskripsi Kepuasan Kerja
Pada Kantor Kecamatan Maulafa

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Sikap terhadap pekerjaan	1	127	3.43	0.686	68.65	67.57	Cukup Baik
		2	124	3.35	0.670	67.03		
		3	124	3.35	0.670	67.03		
2	Hubungan kerja	4	126	3.41	0.681	68.11	68.29	Baik
		5	127	3.43	0.686	68.65		
		6	126	3.41	0.681	68.11		
3	Kondisi fisik dan finansial	7	127	3.43	0.686	68.65	67.39	Cukup Baik
		8	123	3.32	0.665	66.49		
		9	124	3.35	0.670	67.03		
Rata-rata							67.75	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2, 2023

Pada Tabel 4.6 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk kepuasan kerja sebesar 67,75. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan pegawai Kantor Kecamatan Maulafa untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Deskripsi responden terhadap disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Disiplin Kerja
Pada Kantor Kecamatan Maulafa

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Patuh pada jam kerja	1	121	3.27	0.654	65.41	66.31	Cukup Baik
		2	124	3.35	0.670	67.03		
		3	123	3.32	0.665	66.49		
2	Patuh pada prosedur kerja	4	126	3.41	0.681	68.11	68.38	Baik
		5	127	3.43	0.686	68.65		
3	Patuh pada perintah atasan	6	125	3.38	0.676	67.57	67.84	Cukup Baik
		7	126	3.41	0.681	68.11		
4	Akurat dalam bekerja	8	123	3.32	0.665	66.49	67.03	Cukup Baik
		9	125	3.38	0.676	67.57		
Rata-rata							67.39	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2, 2023

Pada Tabel 4.7 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk disiplin kerja sebesar 67,39. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan mempengaruhi pegawai Kantor Camat Maulafa untuk mengarah ke pencapaian tujuan. Deskripsi responden terhadap kepemimpinan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Deskripsi Kepemimpinan
Pada Kantor Kecamatan Maulafa

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Mengedepankan kepentingan organisasi	1	128	3.46	0.692	69.19	68.83	Baik
		2	127	3.43	0.686	68.65		
		3	127	3.43	0.686	68.65		
2	Pembuatan keputusan	4	128	3.46	0.692	69.19	68.47	Baik
		5	124	3.35	0.670	67.03		
		6	128	3.46	0.692	69.19		
3	Komunikatif	7	125	3.38	0.676	67.57	67.57	Cukup Baik
		8	125	3.38	0.676	67.57		
		9	125	3.38	0.676	67.57		
4	Penghargaan terhadap prestasi	10	123	3.32	0.665	66.49	66.49	Cukup Baik
		11	123	3.32	0.665	66.49		
5	Kemampuan mengontrol alur kerja	12	126	3.41	0.681	68.11	67.84	Cukup Baik
		13	125	3.38	0.676	67.57		
Rata-rata							67.84	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2, 2023

Pada Tabel 4.8 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk kepemimpinan sebesar 67,84. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan lingkup Kantor Kecamatan Maulafa yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, seperti air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Deskripsi responden terhadap lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Deskripsi Lingkungan Kerja
Pada Kantor Kecamatan Maulafa

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Peralatan kantor	1	124	3.35	0.670	67.03	67.21	Cukup Baik
		2	125	3.38	0.676	67.57		
		3	124	3.35	0.670	67.03		
2	Hubungan sesama rekan kerja	4	127	3.43	0.686	68.65	68.83	Baik
		5	128	3.46	0.692	69.19		
		6	127	3.43	0.686	68.65		
3	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	7	124	3.35	0.670	67.03	67.57	Cukup Baik
		8	125	3.38	0.676	67.57		
		9	126	3.41	0.681	68.11		
Rata-rata							67.87	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2, 2023

Pada Tabel 4.9 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk lingkungan kerja sebesar 67,87. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

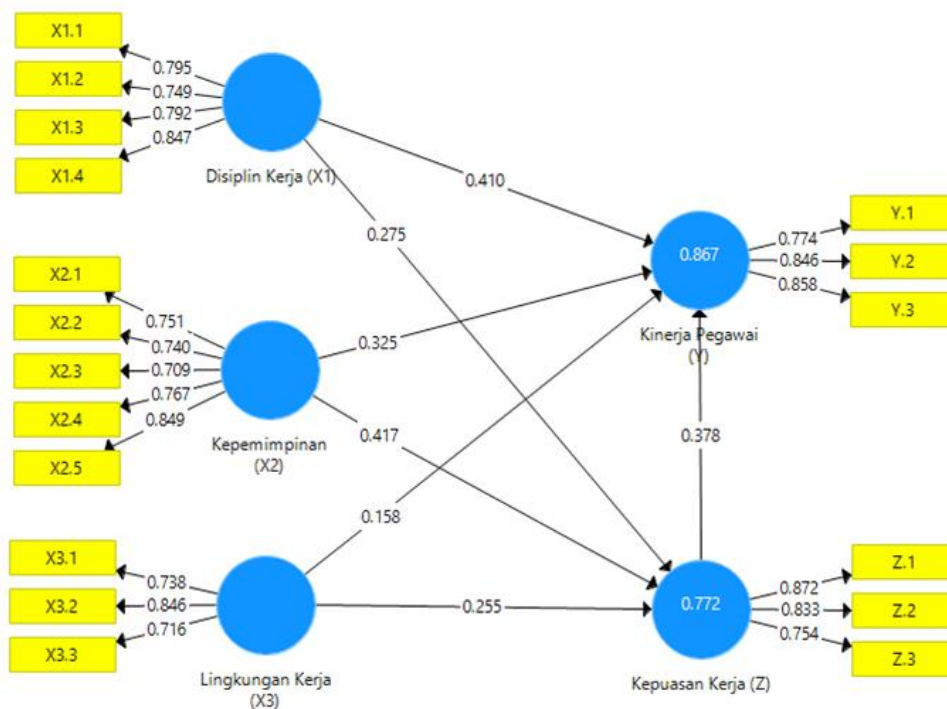
4.2.2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2019:148) analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai populasi. Pada analisis inferensial ini, peneliti menggunakan alat uji *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.8.

4.2.2.1. Pengujian *Outer Model*

Menurut Ghozali dan Latan (2020:53) evaluasi model pengukuran atau disebut *outer model* dilaksanakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Analisa *outer model* mendefenisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Hasil uji *outer model* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji *Outer Model*



Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 3, 2023

“Uji yang dilakukan pada outer model adalah meliputi: *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability* dan *Cronbach’s Alpha*. Berdasarkan Gambar 4.2, hasil uji dapat dijelaskan sebagai” berikut:

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen memiliki tujuan sebagai pengukur dari variabel dapat sejauh mana ukuran berkolerasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama atau bisa dilihat dari outer loading dari tiap indikator variabel. Kriteria yang digunakan untuk menilai outer loading harus lebih dari 0.7.

Tabel 4.10
Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	0.774
	Kuantitas kerja	0.846
	Ketepatan waktu	0.858
Disiplin Kerja	Patuh pada jam kerja	0.795
	Patuh pada prosedur kerja	0.749
	Patuh pada perintah atasan	0.792
	Akurat dalam bekerja	0.847
Kepemimpinan	Mengedepankan kepentingan organisasi	0.751
	Pembuatan keputusan	0.740
	Komunikatif	0.709
	Penghargaan terhadap prestasi	0.767
	Kemampuan mengontrol alur kerja	0.849
Lingkungan Kerja	Peralatan kantor	0.738
	Hubungan sesama rekan kerja	0.846
	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	0.716
Kepuasan Kerja	Sikap terhadap pekerjaan	0.872
	Hubungan kerja	0.833
	Kondisi fisik dan finansial	0.754

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 3, 2023

Dari data pada Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai *outer loading* tiap indikator dari variabel kinerja pegawai, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memperoleh nilai $\geq 0,7$. Dengan hasil ini, maka seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid layak untuk digunakan.

2. *verage Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* “digunakan untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki discriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar indikator dengan variabel lain. Standar nilai AVE adalah $>0,5$. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* tiap variabel adalah” sebagai berikut:

Tabel 4.11
Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0.684
Disiplin Kerja (X1)	0.635
Kepemimpinan (X2)	0.585
Lingkungan Kerja (X3)	0.591
Kepuasan Kerja (Z)	0.674

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3, 2023

Berdasarkan hasil “pada Tabel 4.11, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* dari tiap variabel berada pada nilai di atas 0,5. Dengan demikian, masing-masing konstruk tidak memiliki permasalahan dan layak” digunakan.

3. *Composite Reliability*

Untuk menguji konstruk juga dilakukan uji *composite reliability* dan nilainya $\geq 0,60$. Nilai *composite reliability* tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Pegawai (Y)	0.866
Disiplin Kerja (X1)	0.874
Kepemimpinan (X2)	0.875
Lingkungan Kerja (X3)	0.812
Kepuasan Kerja (Z)	0.861

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3, 2023

Data pada Tabel 4.12, “menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* tiap variabel adalah $\geq 0,6$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.”

4. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas “juga dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* tiap variabel. Nilai yang diharapkan adalah $\geq 0,6$ untuk semua konstruk. Hasil *outer PLS* untuk nilai *cronbach Alpha* dapat dilihat pada” tabel berikut:

Tabel 4.13
Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0.768
Disiplin Kerja (X1)	0.808
Kepemimpinan (X2)	0.821
Lingkungan Kerja (X3)	0.855
Kepuasan Kerja (Z)	0.758

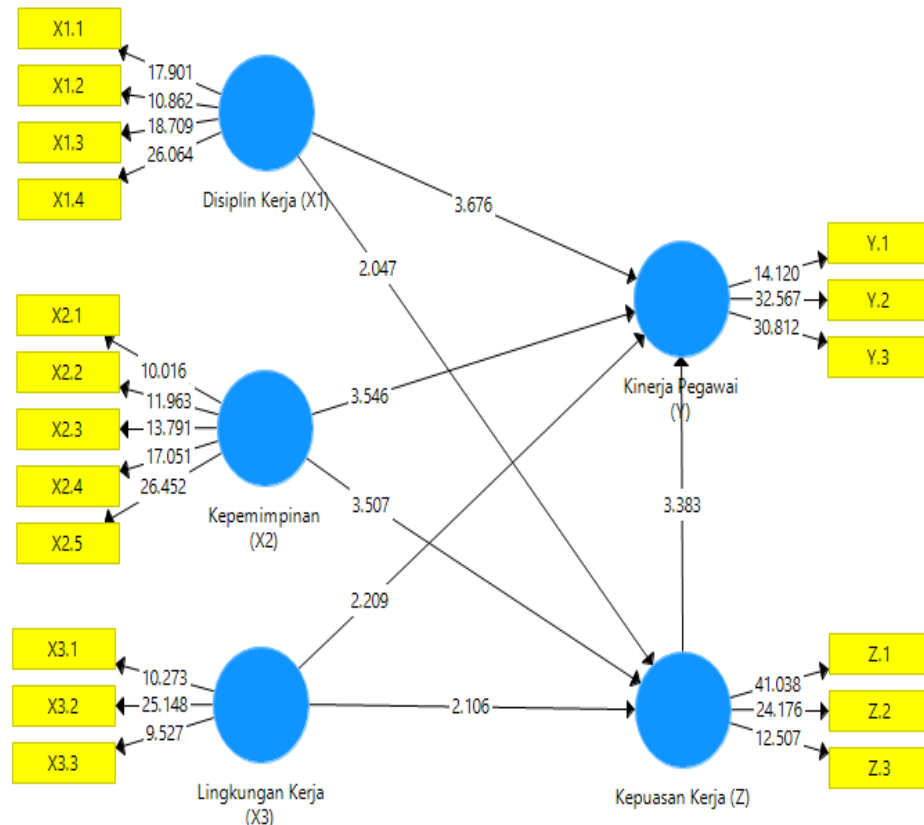
Sumber: Hasil olah data, Lampiran 3, 2023

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* pada Tabel 4.13, diketahui nilai yang diperoleh tiap variabel $\geq 0,60$. Sehingga, disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* yang baik karena telah memenuhi syarat.

4.2.2.2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS “dievaluasi dengan menggunakan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian berdasarkan hasil uji bootstrapping” dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Inner Model



Sumber: Hasil olah data, Lampiran 4, 2023

1. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Untuk menilai signifikansi uji pengaruh langsung antar variabel, dapat dilihat dari nilai *p values* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* di bawah ini.

Tabel 4.14
Koefesien Jalur (*Path Coefficient*)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.275	0.286	0.134	2.047	0.041
Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.417	0.401	0.119	3.507	0.000
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.255	0.260	0.121	2.106	0.036

Lanjutan Tabel 4.14

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.410	0.416	0.112	3.676	0.000
Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.325	0.326	0.092	3.546	0.000
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.158	0.164	0.072	2.209	0.028
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.378	0.379	0.112	3.383	0.001

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 4, 2023

Hasil yang diperoleh di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 2: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,041 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga,

jika disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis kedua, diterima.

Hipotesis 3: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis ketiga, diterima.

Hipotesis 4: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,036 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis keempat, diterima.

Hipotesis 5: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis 5 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis kelima, diterima.

Hipotesis 6: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis 6 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis keenam, diterima.

Hipotesis 7: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis 7 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,028 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis ketujuh, diterima.

Hipotesis 8: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis 8 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis kedelapan, diterima.

2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini juga menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Hasil uji peran mediasi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.104	0.111	0.069	1.499	0.135
Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.158	0.152	0.064	2.445	0.015
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.096	0.095	0.047	2.050	0.041

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4, 2023

Hasil uji pengaruh tidak langsung pada Tabel 4.15 dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 9a: kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 9a menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,135 atau lebih besar dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Maka hipotesis 9a ditolak.

Hipotesis 9b: kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 9b menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,015 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, semakin baiknya kepuasan kerja, maka akan semakin kuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis 9b, diterima.

Hipotesis 9c: kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 9c menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,041 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, semakin baiknya kepuasan kerja, maka akan semakin kuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis 9c, diterima.

4.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.772	0.765
Kinerja Pegawai (Y)	0.867	0.862

Sumber: Hasil olah data, lampiran 4

Dari hasil nilai R Square kepuasan kerja sebesar 0,772 dan nilai R Square kinerja pegawai sebesar 0,867. Penjelasan dari hasil ini adalah:

1. Disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 77,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut adalah pembahasan hasil analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial penelitian ini.

4.3.1. Pembahasan Hasil Analisis Statistik Deskriptif

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil analisis statistik deskriptif kinerja pegawai menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk kinerja pegawai sebesar 67,81. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

Pada penelitian ini, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa diukur berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas responden setuju bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah baik, dengan nilai capaian rata-rata indikator kuantitas kerja sebesar 68,29. Capaian baik ini, menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Maulafa berupaya untuk mencapai kuantitas kerja yang maksimal dan berupaya mencapai target kerja. Hal ini didukung dengan hasil wawancara terhadap 3 (tiga) orang kepala seksi yang menyatakan bahwa pada awalnya kuantitas kerja pegawai belum sepenuhnya baik,

namun dalam perkembangan waktu, pegawai mampu untuk memperbaiki kekurangan sehingga kuantitas kerja mulai menunjukkan hasil yang baik.

Berbeda dengan indikator kuantitas kerja yang memperoleh capaian baik, 2 indikator lainnya yaitu kualitas kerja dan ketepatan waktu memperoleh capaian cukup baik. Nilai capaian rata-rata indikator kualitas kerja sebesar 67,39 dan capaian rata-rata indikator ketepatan waktu sebesar 67,75. Capaian cukup baik ini disebabkan adanya pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan ketrampilan pegawai, pegawai kurang fokus dalam mencapai target, serta kurangnya komitmen untuk bekerja sesuai standar kerja. Dalam hal ketepatan waktu, pegawai masih kurang baik dalam hal komitmen untuk mau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 (tiga) orang kepala seksi, diperoleh informasi bahwa untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik maka dibutuhkan ketrampilan kerja dari pegawai. Namun, diakui bahwa tidak semua pegawai memiliki ketrampilan kerja sesuai dengan beban tugasnya. Misalnya, saat ini pekerjaan administrasi cenderung menggunakan komputer dan dibutuhkan keterampilan untuk mengetik baik untuk microsoft word ataupun microsoft excel. Namun, rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Maulafa belum memiliki keterampilan tersebut secara mahir, sehingga walaupun pegawai mengetik surat-surat, masih terdapat kesalahan-kesalahan yang perlu diperbaiki. Hal ini tentunya berimbas pada waktu penyelesaian pekerjaan yang menjadi

kurang tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang pegawai, dikatakan bahwa memang terdapat 2 (dua) orang pegawai yang cukup menguasai pekerjaan menggunakan komputer, namun pegawai tersebut juga diberikan tugas lain yaitu membantu pelaksanaan tugas di Sub Bagian Keuangan, sehingga tidak bisa secara optimal membantu di pelayanan administrasi masyarakat.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai Kantor Kecamatan Maulafa dalam memandang pekerjaan mereka. Hasil analisis statistik deskriptif kepuasan kerja menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk kepuasan kerja sebesar 67,63. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

Pada penelitian ini, kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa diukur berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu sikap terhadap pekerjaan, hubungan kerja dan kondisi fisik dan finansial. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas responden setuju bahwa indikator sikap terhadap pekerjaan serta indikator kondisi fisik dan finansial adalah cukup baik. Nilai capaian rata-rata indikator sikap terhadap pekerjaan sebesar 67,57, selanjutnya nilai capaian rata-rata indikator kondisi fisik dan finansial sebesar 67,03.

Capaian cukup baik ini, didukung dengan hasil wawancara dengan 3 (tiga) orang kepala seksi, yang menyatakan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Maulafa menyukai pekerjaan yang saat ini ditekuni, karena menilai bahwa pekerjaan ini memiliki jaminan masa depan. misalnya, bagi Pegawai Negeri Sipil, memiliki jaminan kesehatan dan jaminan hari tua berupa dana pensiun. Sedangkan bagi pegawai tidak tetap atau pegawai honor, telah memiliki jaminan kesehatan yang selalu dibayar secara rutin oleh Pemerintah Daerah dan mereka juga setiap bulannya memperoleh tambahan penghasilan di luar gaji pokok atau tunjangan kinerja sebesar Rp. 500.000,- tiap bulannya, dan dalam hal jaminan masa depan, Pegawai Tidak Tetap masih memiliki harapan untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Namun, dari hasil wawancara ini juga diperoleh informasi bahwa karena kenyamanan ini maka pegawai cenderung tidak tertarik untuk mengembangkan ketrampilan kerja, kurang menyukai tantangan dalam bekerja serta tidak menyusun rancangan kerja. Karena mereka berpikir bahwa, intinya dari semua tugas adalah rutin masuk kantor dan bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) pegawai, mereka menilai bahwa tunjangan yang diperoleh saat ini belum sesuai dengan beban kerja. Misalnya, untuk pegawai tidak tetap, memperoleh tunjangan kinerja sebesar Rp. 500.000,- tiap bulannya yang dinilai masih belum cukup karena beban kerja yang dimiliki cukup banyak yaitu melakukan

kunjungan ke wilayah kelurahan-keluarahan namun tidak disertai dengan biaya perjalanan sehingga pegawai menanggung sendiri biaya operasional tersebut. Sedangkan bagi para Pegawai Negeri Sipil, tunjangan jinerja tidak dibayarkan secara rutin tiap bulan, besaran tunjangan juga telah diturunkan dari yang awalnya untuk pegawai golongan III/d sebesar Rp. 3.900.000,- turun menjadi Rp. 2.200.000, tunjangan ini juga tidak dibayar penuh 12 bulan tetapi hanya 8 bulan saja. Sedangkan, pegawai dituntut untuk bekerja secara penuh 12 bulan. Hal ini menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam hal finansial.

Berbeda dengan indikator sikap terhadap pekerjaan serta indikator kondisi fisik dan finansial yang memperoleh capaian cukup baik, 1 indikator lainnya yaitu hubungan kerja memperoleh capaian baik. Nilai capaian rata-rata indikator hubungan kerja sebesar 68,29. Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 (delapan) orang pegawai, diperoleh informasi bahwa capaian baik ini disebabkan adanya suasana kerja yang nyaman dan pegawai menilai kerja sama adalah hal yang penting sehingga pegawai mau saling bekerjasama dan menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan Kantor Kecamatan Maulafa.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan pegawai Kantor Kecamatan Maulafa untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hasil analisis statistik deskriptif disiplin kerja menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk disiplin kerja

sebesar 67,39. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

Pada penelitian ini, disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa diukur berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu patuh pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, patuh pada perintah atasan dan akurat dalam bekerja. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas responden setuju bahwa indikator patuh pada jam kerja, patuh pada perintah atasan dan akurat dalam bekerja adalah cukup baik. Nilai capaian rata-rata indikator patuh pada jam kerja sebesar 66,31, selanjutnya nilai capaian rata-rata indikator patuh pada perintah atasan sebesar 66,75 dan nilai capaian rata-rata indikator akurat dalam bekerja sebesar 67,39.

Berdasarkan pengamatan selama 5 (lima) hari kerja, pegawai Kantor Kecamatan Maulafa belum sepenuhnya mematuhi jam masuk dan jam pulang kantor. Jam masuk kantor yang seharusnya 07.30, namun mayoritas pegawai tiba kantor jam 08.00-09.00. hal ini menyebabkan masyarakat yang membutuhkan pelayanan, harus menunggu hingga pegawai tiba kantor. Dalam hal jam pulang, seharusnya pegawai pulang kantor jam 16.30, namun mayoritas pegawai sudah pulang anatar jam 15.00-16.00. hanya 3-4 orang pegawai saja yang pulang sesuai ketentuan 16.30. hal ini didukung dengan hasil wawancara terhadap 8 (delapan) orang pegawai, yang mengakui bahwa pegawai cenderung tidak mematuhi jam masuk dan jam pulang kantor karena menilai bahwa kedisiplinan yang

dilakukan tidak mendapat perhatian ataupun penghargaan dari kantor. Selain itu, kurangnya pengawasan mengakibatkan pegawai kurang disiplin.

Pada Kantor Kecamatan Maulafa telah diberlakukan absen online berupa absen scan wajah dan absen berbasis web melalui handphone android masing-masing pegawai. Namun, kelemahan dari sistem absen ini adalah hanya menjadi formalitas, dimana rekapan dari absen online tersebut tidak mendapat tindak lanjut, baik dari Pimpinan Kantor Kecamatan Maulafa maupun dari pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang sebagai organisasi pembina kedisiplinan pegawai lingkup Pemerintah Kota Kupang. Absen online ini juga belum menjadi bahan pertimbangan penilaian kinerja dan kedisiplinan pegawai.

Dalam hal indikator patuh pada perintah atasan dan akurat dalam bekerja, 3 (tiga) orang Kepala Seksi dan Sekretaris Camat mengakui bahwa pegawai tidak langsung mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Misalnya, pada awal bulan pimpinan memberikan tugas untuk menyusun laporan bulanan dengan batas waktu tiap tanggal 5 bulan, namun pegawai tidak menyelesaikannya tepat waktu. Pegawai memilih untuk menunda pekerjaan tersebut dan baru mengerjakan setelah diperingatkan berulang-ulang oleh pimpinan. Untuk indikator akurat dalam bekerja, pimpinan menyatakan bahwa masih terdapat kesalahan atau kekeliruan pada hasil kerja pegawai, misalnya kurang akuratnya data jumlah pegawai, jumlah penduduk, kesalahan pengetikan, dan lain-lain.

Berbeda dengan indikator patuh pada jam kerja, patuh pada perintah atasan dan akurat dalam bekerja yang memperoleh capaian cukup baik, 1 indikator lainnya yaitu patuh pada prosedur kerja memperoleh capaian baik. Nilai capaian rata-rata indikator patuh pada prosedur kerja sebesar 68,47. Capaian baik ini disebabkan pada Kantor Kecamatan Maulafa telah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk setiap jenis pelayanan yang dilaksanakan. Misalnya, telah terdapat SOP Pelayanan Surat Izin Tempat Usaha (SITU), Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Pelayanan Surat Izin Usaha Mikro, Keterangan Ahli waris, Surat Pernyataan Penyerahan Hak, Surat Pindah, Surat Ijin Penelitian, Surat Selesai Penelitian, Surat Keterangan Tidak Mampu, Surat kemasyarakatan lainnya, dan Perekaman Kartu Tanda Penduduk Elektronik. Berdasarkan hasil pengamatan, setiap SOP ini telah dicetak dan dipajang di ruangan Lobby Kantor Kecamatan Maulafa, sehingga mempermudah pegawai dan juga masyarakat untuk mengetahui prosedur pelayanan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan mempengaruhi pegawai Kantor Camat Maulafa untuk mengarah ke pencapaian tujuan. Hasil analisis statistik deskriptif kepemimpinan menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk kepemimpinan sebesar 67,84. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran kepemimpinan pada Kantor Kecamatan

Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

Pada penelitian ini, kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Maulafa diukur berdasarkan 5 (empat) indikator yaitu mengedepankan kepentingan organisasi, pembuatan keputusan, komunikatif, penghargaan terhadap prestasi, kemampuan mengontrol alur kerja. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas responden setuju bahwa indikator mengedepankan kepentingan organisasi dan pembuatan keputusan adalah baik. Nilai capaian rata-rata indikator mengedepankan kepentingan organisasi sebesar 68,83, dan nilai capaian rata-rata indikator kemampuan mengontrol alur kerja sebesar 68,47.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 (delapan) pegawai, diperoleh informasi bahwa, mayoritas pimpinan yaitu Camat, Sekretaris Camat, Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi memiliki kemampuan untuk merancang rencana kerja, menyusun strategi dan berupaya untuk mengedepankan kepentingan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang pegawai, dikatakan bahwa para pimpinan memiliki kemampuan untuk merancang dan mengambil keputusan dalam rangka menunjang pencapaian target kerja atau kinerja organisasi. Dalam mengambil keputusan, pimpinan biasanya meminta pendapat dari para Lurah untuk memberikan saran dan informasi mengenai pelaksanaan tugas di lapangan (wilayah kelurahan).

Berbeda dengan 2 indikator di atas, 3 (tiga) indikator lainnya memiliki capaian cukup baik, yaitu indikator komunikatif dengan nilai capaian rata-rata sebesar 67,57, penghargaan terhadap prestasi dengan nilai capaian rata-rata sebesar 66,31, kemampuan mengontrol alur kerja dengan nilai capaian rata-rata sebesar 67,39. Dalam hal komunikatif, pimpinan kurang melakukan komunikasi dengan bawahan, misalnya, bawahan atau staf tidak terlalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan, padahal tentunya pegawai mempunyai saran atau masukan terkait penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang pegawai, dikatakan bahwa belum ada sistem penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Selain itu, pimpinan juga kurang memberikan apresiasi berupa pujian kepada pegawai yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga, pegawai memilih bekerja secara biasa karena merasa bahwa berusaha untuk berprestasipun, tidak memperoleh nilai tambah bagi mereka. Bahkan jika bekerja dengan baik dan memiliki keterampilan kerja, justru akan semakin diberikan tugas atau beban kerja lebih dari teman kerja lainnya.

Dalam hal kemampuan mengontrol alur kerja, pimpinan tidak rutin melakukan evaluasi hasil kerja. Pegawai berpendapat bahwa sebaiknya evaluasi dilakukans ecara rutin pada awal bulan, evaluasi dapat meliputi evaluasi kedisiplinan pegawai, perilaku pegawai dalam melayani masyarakat, evaluasi capaian kerja yang sedang dilaksanakan serta

evaluasi mengenai kendala dan peluang yang dihadapi pegawai saat melaksanakan tugasnya. Pimpinan juga beranggapan bahwa telah tersedia SOP, sehingga hanya mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai SOP namun tidak secara rutin memeriksa apakah semua SOP telah dilaksanakan dengan baik.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan lingkup Kantor Kecamatan Maulafa yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, seperti air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Hasil analisis statistik deskriptif lingkungan kerja menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk lingkungan kerja sebesar 67,87. Angka ini menunjukkan bahwa gambaran lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa adalah cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

Pada penelitian ini, lingkungan kerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa diukur berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu peralatan kantor, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas responden setuju bahwa indikator peralatan kantor dan indikator hubungan kerja antara atasan dengan bawahan adalah cukup baik. Nilai capaian rata-rata indikator peralatan kantor sebesar 67,21 dan nilai capaian rata-rata indikator hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sebesar 67,57.

Mayoritas responden/pegawai menyatakan bahwa capaian cukup baik pada indikator peralatan kerja, disebabkan kurangnya ketersediaan sarana kerja. Selain itu, sarana kerja yang telah tersedia juga belum berfungsi secara baik sehingga kurang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas/pelayanan. Berdasarkan data inventaris barang, Kantor Kecamatan Maulafa memiliki 4 unit komputer, namun hanya 1 yang berfungsi dengan baik sedangkan 3 unit lainnya rusak. Selain komputer, tersedia juga 4 unit laptop dimana 2 laptop dalam kondisi baik sedangkan 2 unit lainnya rusak. Pelayanan di kantor Camat juga membutuhkan printer, namun dari 2 unit printer yang tersedia, hanya 1 yang baik dan 1 unit lainnya rusak. Untuk kelancaran pelayanan, tersedia juga WIFI yang disediakan oleh Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Kupang dan dipasang di tiap OPD Kota Kupang termasuk Kantor Camat Maulafa. Namun, WIFI ini sering mengalami gangguan 2-3 kali dalam 1 bulan.

Capaian cukup baik pada indikator hubungan kerja antara atasan dengan bawahan disebabkan kurang baiknya atau kurang intensnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Berdasarkan pengamatan, pimpinan cenderung melakukan komunikasi atau meminta saran hanya kepada sesama pimpinan. Hal ini menyebabkan pegawai yang ingin menyampaikan saran, menjadi segan dan hanya sedikit pegawai saja yang berani untuk menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan.

Berbeda dengan 2 indikator di atas, 1 (satu) indikator lainnya memiliki capaian baik, yaitu indikator hubungan sesama rekan kerja dengan

nilai capaian rata-rata sebesar 68,83. Capaian baik pada indikator hubungan kerja antara atasan dengan bawahan disebabkan hubungan sesama rekan kerja, karena adanya kedekatan emosional dan keakraban yang terjalin antara sesama staf/pegawai dalam lingkup Kantor Kecamatan Maulafa. Selain itu, hubungan sesama rekan kerja yang baik juga karena masing-masing pegawai mampu memisahkan antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan, sehingga tidak membawa urusan pribadi saat bekerja. Selain itu, mayoritas pegawai yang telah lama bersama-sama bekerja di Kantor Kecamatan Maulafa yaitu antara 5-10 Tahun sehingga memiliki pandangan bahwa rekan kerja merupakan keluarga di lingkungan kantor.

4.3.2. Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,041 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis kedua, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amar (2019) berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang” dan

hasilnya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Steven (2017) berjudul “Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alfa Scorpii Medan” menyatakan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan.

Salah satu upaya untuk mencapai kepuasan pegawai adalah dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Dimana, kedisiplinan yang ditunjukkan pegawai adalah sikap pegawai yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah pimpinan, aturan yang berlaku serta memiliki inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan, 2020). Sikap mental pegawai perlu diperhatikan dan dibina secara terus menerus. Dengan demikian, sikap mental disiplin akan turut membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Pegawai yang mampu mendisiplinkan dirinya dalam bekerja akan memberikan manfaat kepada dirinya sendiri dan juga kepada organisasi.

Nitisemito (2015) menyebutkan bahwa pelaksanaan kedisiplinan yang baik dalam suatu organisasi, akan membuat seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja serta melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Berkaitan dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang

dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan merasakan hal yang positif di sekitar pekerjaannya, seorang yang tidak puas akan merasakan hal yang negatif.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis ketiga, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap (2019) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara” dan hasilnya menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Ritonga (2023) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara” menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Organisasi adalah kumpulan beberapa individu yang diatur, digerakkan, dan dikoordinasikan secara formal untuk mencapai tujuan bersama. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi harus digerakkan oleh seorang pemimpin. Tewal (2017: 199) berpendapat bahwa, dalam memimpin sebuah organisasi, seseorang harus memiliki ketrampilan kepemimpinan, kekuasaan, dan kewenangan. Ketiga hal ini berkaitan karena kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi, dan mengontrol pikiran serta tingkah laku orang lain yang berada di bawah pengawasannya untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki. Hal ini mengimplikasikan bahwa proses kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga mempengaruhi kepuasan kerja bawahannya atau pegawainya.

Untuk itu, dalam upaya mencapai keefektifan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, konsep yang perlu diterapkan dan mengacu pada pembenahan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Nurlaila (2012: 129), hal pertama yang harus dibenahi yaitu faktor kepemimpinan, ini sesuai dengan manajemen yang mengutamakan untuk mengelola, memimpin, dan mengendalikan karyawan sebagai tenaga kerja yang ada pada organisasi itu. Apabila penerapan manajemen dalam satu kesatuan yang tepat maka akan menciptakan kepuasan kerja (*job setisfication*) bagi

karyawan. Dari penjelasan diatas, mengartikan bahwa terdapatnya suatu hubungan dan pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan, dimana keberhasilan seorang pemimpin pada umumnya dapat diukur dari produktivitas kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawannya, jika produktivitas kerja meningkat dan semua beban kerja dilaksanakan secara efektif, maka pemimpin dapat dikatakan berhasil, demikian sebaliknya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,036 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis keempat, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahira (2018) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar” dan hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Mahaputra (2022) berjudul “Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng”

menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pariwisata Kabupaten Buleleng.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dimana apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 5 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis kelima, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muizu (2016) berjudul “Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur” dan hasilnya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Wau (2021) berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan” menyatakan terdapat pengaruh positif secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang di maksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah di berikan kepada organisasi.

Tsauri (2013: 275) menyatakan bahwa untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat malaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 6 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis keenam, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basuki (2017) berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang” dan hasilnya menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Rahmayani (2022) berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD)

Nunukan” menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku yang bermaksud untuk mempengaruhi orang lain supaya memberikan kontribusi pada tujuan yang disepakati untuk memberikan manfaat bagi para individu termasuk organisasi atau keduanya (James dalam Tsauri 2013: 270). Pemimpin melaksanakan beberapa fungsi penting untuk kelompoknya. Pemimpin bertanggung jawab untuk menghasilkan dan memelihara tingkat upaya yang dibutuhkan dari para anggota kelompok secara individual. Dalam konteks ini, pemimpin bertanggung jawab mengarahkan individu dengan cara yang meningkatkan pencapaian tujuan kelompok. Satu aspek yang penting dalam mengarahkan kelompok adalah menjamin adanya koordinasi antar anggota kelompok.

Tsauri (2013: 275) menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi, pemimpin mempunyai fungsi dan peran yang sangat sentral. Fungsi dan peran kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin merupakan kekuatan utama untuk menggerakkan sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah yang menjadikan suatu keadaan yang mengandung berbagai harapan dimana para individu bekerja untuk mencapai tujuannya sendiri, sementara

keseluruhan organisasi berada dalam keadaan tidak efisien dalam pencapaian tujuan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 7 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,028 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis ketujuh, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arta (2016) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung” dan hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Ahmad (2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

Sutrisno (2016: 103) menyatakan, kinerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Kasmir (2016: 189) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan atau organisasi karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 8 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, jika kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil analisis ini, maka hipotesis kedelapan, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arizandy (2022) berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima” dan hasilnya menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Adha (2022) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang” menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan dalam Tsauri, 2013: 119). Apabila organisasi memperhatikan dan dapat memberikan kebutuhan segala kebutuhan karyawan, maka dalam diri karyawan yang bersangkutan akan mempunyai perasaan senang dan gembira lahir batin dalam menghadapi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut, dimana semua ini akan mendorong prestasi kerja karyawan yang maksimal.

Sutrisno (2016: 88), menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dampak kepuasan dan ketidapuasan

kerja antara lain: dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, serta dampak terhadap kesehatan. Ivancevich (2008:12), menyebutkan bahwa kepuasan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, dan ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, seperti lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

8. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa

Hasil uji hipotesis 9a menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,135 atau lebih besar dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Maka hipotesis 9a ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanti (2022) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Rakha Gustiawan” dan hasilnya menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Rakha Gustiawan. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Andara (2021) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung” menyatakan kepuasan kerja tidak secara

signifikan atau tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Hasil uji hipotesis 9b menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,015 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya adalah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, semakin baiknya kepuasan kerja, maka akan semakin kuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis 9b, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nyoto (2022) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru” dan hasilnya menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru melalui kepuasan kerja. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Darmaja (2015) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang” menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang melalui kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis 9c menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,041 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka keputusannya

adalah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Sehingga, semakin baiknya kepuasan kerja, maka akan semakin kuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis 9c, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlaela (2021) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem” dan hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Demikian juga penelitian sebelumnya oleh Ende (2021) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang” menyatakan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang dengan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.