

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Dengan terbentuknya Provinsi Tingkat I Nusa Tenggara Timur pada tahun 1958 berdasarkan Undang-undang No. 64 tahun 1958 tentang pembentukan daerah-daerah Tingkat I Bali, NTB dan NTT, maka pengelolaan pajak daerah diserahkan kepada inspeksi keuangan/pajak daerah yang dipecah menjadi 2 (dua) yaitu Biro Pendapatan Daerah dan Biro Inspeksi Pengawasan.

Dalam perkembangannya dalam rangka meningkatkan kemampuan keuangan daerah agar dapat melaksanakan ekonomi, pemerintah melakukan berbagai kebijakan kepajakan daerah diantaranya dengan menetapkan Undang-undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

Pemberian kewenangan dalam pengenaan pajak daerah dan retribusi daerah dapat diharapkan lebih mendorong Pemerintah Daerah terus berupaya untuk mengoptimalkan pendapatan asli daerah khususnya berasal dari pajak daerah dan retribusi daerah sehingga berangkat dari latarbelakan tersebut maka untuk membantu gubernur dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dibidang pendapatan dan aset daerah, dibentuklah Pendapatan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dan meningkatkan pelayanan yang lebih dekat dengan masyarakat.

Berdasarkan peraturan daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur No. 9 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah pada dan badan

daerah dapat dibentuk Unit Pelaksanaan dan Teknis (UPT) maka ditetapkan peraturan Gubernur No. 90 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tupoksi dan tata kerja unit pelaksana teknis Provinsi NTT. Pada instansi pemerintahan peran UPT memiliki kedudukan yang penting. UPT merupakan unsur pelaksanaan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang atau badan. Dalam susunan organisasi Provinsi NTT memiliki 20 Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang tersebar di masing – masing kabupaten se-Provinsi NTT dan 1 UPT yaitu kota yaitu Kota Kupang.

UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang merupakan salah satu UPTD yang berada dibawah naungan Badan Pendapatan dan Aset Daerah Provinsi NTT yang membantu dalam kegiatan teknis operasionalnya. UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang beralamat di Jl. Km 25 Babau, Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang.

4.1.2. Visi, Misi dan Tugas Pokok UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Adapun Visi, misi dan tugas pokok UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang:

1. Visi

Visi UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang pada Badan Pendapatan dan Aset Daerah Provinsi NTT merupakan bagian integral dari visi kepala daerah yang ditetapkan dalam rencana pembangunan

jangka menengah daerah (RPJMD) Provinsi NTT dari 2013-2018 yaitu “Terwujudnya masyarakat NTT yang berkualitas, sejahtera dan demokratis dalam bingkai NKRI, yang dijabarkan dalam 8 (delapan) misi pembangunan Provinsi NTT tahun 2013-2018. Salah satunya adalah misi ke-4 yakni membenahan sistem hukum dan reformasi birokrasi. Presepsi tersebut diwujudkan dalam bentuk komitmen jajaran Badan Pendapatan dan Aset Daerah untuk merealisasi tujuannya.

Oleh karena itu visi UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang bersifat futuristik dengan dinamika lingkungan strategis dan harus mampu menjadi ekselator pelayanan pemerintah dan pembangunan pendapatan asli daerah Provinsi NTT secara umum visi UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang juga bersifat jelas, inspiratif, menantang, memperdayakan dan wajar. Berdasarkan hal tersebut UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang menetapkan visi :

“Terwujudnya Pendapatan dan Aset Daerah yang berkualitas, transparan, partisipatif dan akuntabel”.

2. Misi

Misi UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang merupakan pernyataan mengenai garis besar kiprah UPTD dalam mewujudkan visi di atas.

Maka UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang menetapkan misi berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) aparat dan pelaksana pemungut pajak dan retribusi pada Badan Pendapatan dan Aset Daerah.
2. Memantapkan sistem pemungutan pajak, retribusi dan pengelolaan aset daerah
3. Meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan Pendapatan dan Aset Daerah Nusa Tenggara Timur
4. Meningkatkan kualitas pelayanan pajak, retribusi dan pemanfaatan aset daerah secara, tepat, mudah, adil dan tuntas.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas Pokok :

Berdasarkan Peraturan Gubernur No. 90 Tahun 2016 pasal 3 ayat

(1) UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Kupang harus melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pemungutan daerah (Pajak Kendaraan Bermotor) dan Pendapatan lain-lain berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur.

b. Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Kupang pada Badan Pendapatan dan Aset Daerah Provinsi NTT mempunyai fungsi, yaitu :

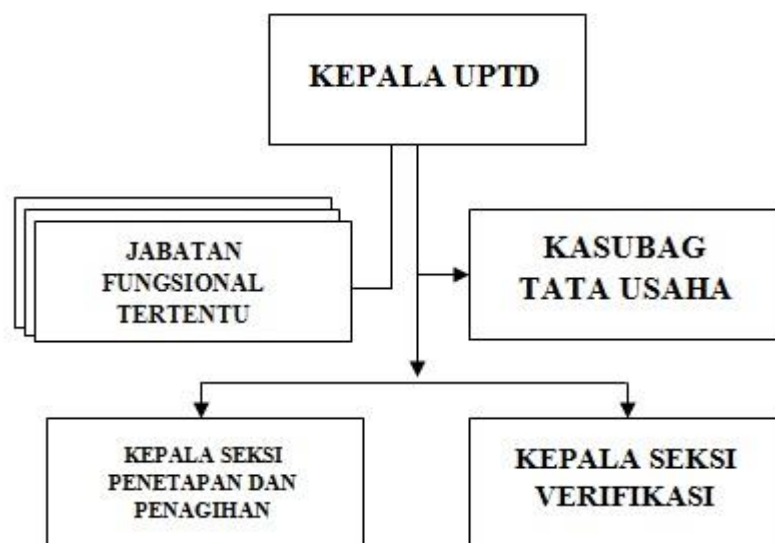
1. Penyelenggaraan administrasi umum, rencana kerja dan laporan kegiatan operasional.
2. Penyelenggaraan teknis penetapan pungutan pendapatan dan aset daerah.

3. Penyelenggaraan penagihan, pengawasan dan pengadilan, restitusi, keberatan/sengketa, tunggakan dan angsuran pungutan pendapatan daerah.
4. Penyelenggaraan pemeriksaan kebenaran penetapan pajak, retribusi dan pendapatan lain – lain serta pemberian surat keterangan terdaftar untuk kendaraan bermotor.
5. Penyelenggaraan administrasi pengelola aset daerah.
6. Pelaksanaan administrasi ketatausahaan yang meliputi urusan umum, perlengkapan keuangan, kepegawaian dan pelaporan.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 90 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, struktur Kantor UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UPTD Pendapatan Daerah
Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang



4.1.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden, menyangkut berbagai aspek yang melatarbelakangi responden yang akan dimintai keterangannya mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	22	67
2	Perempuan	11	33
Jumlah		33	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki 22 orang sedangkan responden perempuan 11 orang. Responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 22 orang (67%) dan responden perempuan sebanyak 11 orang (33%). Dengan jumlah ini, menunjukkan bahwa pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, menunjang pekerjaan yang baik di kantor maupun di lapangan dan memberikan peluang kerja untuk saling bekerjasama.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut data responden pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang berdasarkan umur:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	%
1	≤ 30 Tahun	9	30
2	31-40 Tahun	13	40
3	41-50 Tahun	7	21
4	≥ 51 Tahun	4	12
Jumlah		33	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 31-40 Tahun dengan jumlah 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jika dilihat dari tingkat kematangan usia, pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang rata-rata telah memasuki usia yang matang baik dari segi pengalaman kerja, pengetahuan tugas dan kemampuan manajemen waktu kerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data responden pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA	5	15
2	Diploma	4	12
3	S1	24	72
Jumlah		33	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang bervariasi, dari SMA hingga Stara Satu (S1). Jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir pada jenjang Sarjana (S1) dengan jumlah 24 orang dan jumlah responden terendah ada pada jenjang pendidikan terakhir Diploma yaitu berjumlah 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang telah memiliki jenjang pendidikan yang baik, sehingga dapat cepat memahami tugas yang diberikan

4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk setiap variabel. Berdasarkan indikator yang digunakan untuk ditabulasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, model perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini, Kinerja (Y1) adalah pencapaian pelaksanaan kerja pegawai Kantor UPTD Pendapatan Daerah Prov. NTT Wilayah Kab. Kupang terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya beban kerja yang dilaksanakan. Indikator dari variabel kinerja terdiri dari 5, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Kualitas	1	112	3,39	0,68	67,88	66,67	Cukup Baik
		2	108	3,27	0,65	65,45		
2	Kuantitas	3	112	3,39	0,68	67,88	67,27	Cukup Baik
		4	110	3,33	0,67	66,67		
3	Ketepatan Waktu	5	104	3,15	0,63	63,03	66,06	Cukup Baik
		6	114	3,45	0,69	69,09		
4	Efektivitas	7	111	3,36	0,67	67,27	66,36	Cukup Baik
		8	108	3,27	0,65	65,45		
5	Kemandirian	9	93	2,82	0,56	56,36	63,64	Cukup Baik
		10	117	3,55	0,71	70,91		
Rata-rata							66,00	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 3

Data pada Tabel 4.4 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel kinerja sebesar 66,00 dengan rentang nilai uji deskriptif 52-67 dinyatakan predikat cukup baik.

Capaian indikator terendah adalah kemandirian yaitu sebesar 63,64 dan capaian tertinggi adalah kuantitas yaitu sebesar 67,27. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

2. Variabel Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, Kepemimpinan (X_1) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya pada UPTD Pendapatan Daerah Prov. NTT Wilayah Kab. Kupang dalam upaya pencapaian tujuan. Variabel kepemimpinan digambarkan dalam 4 indikator yaitu: iklim saling percaya, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan. Hasil analisis statistik deskriptif variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	$P_s - p$	Skor Indikator	Kategori
1	Iklim saling percaya	11	120	3,64	0,73	72,73	66,67	Cukup Baik
		12	100	3,03	0,61	60,61		
2	Penghargaan terhadap ide bawahan	13	104	3,15	0,63	63,03	66,36	Cukup Baik
		14	115	3,48	0,70	69,70		
3	Memperhitungkan perasaan bawahan	15	115	3,48	0,70	69,70	66,97	Cukup Baik
		16	106	3,21	0,64	64,24		
4	Perhatian pada kesejahteraan bawahan	17	111	3,36	0,67	67,27	64,85	Cukup Baik
		18	103	3,12	0,62	62,42		
Rata-rata							66,21	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 4

Data pada Tabel 4.5 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel kepemimpinan sebesar 66,21 dengan rentang nilai uji deskriptif 52-67 dinyatakan predikat cukup baik.

Capaian indikator terendah adalah perhatian pada kesejahteraan bawahan yaitu sebesar 64,85 dan capaian tertinggi adalah memperhitungkan perasaan bawahan yaitu sebesar 66,97. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima..

3. Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, Motivasi Kerja (X_2) adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dari dalam diri pegawai UPTD Pendapatan Daerah Prov. NTT Wilayah Kab. Kupang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Variabel motivasi kerja digambarkan dalam 4 indikator yaitu: mencapai tujuan,

semangat kerja, inisiatif dan kreatif, dan rasa tanggung jawab. Hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{XPs} - p$	$(\bar{XPs} - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Mencapai tujuan	19	110	3,33	0,67	66,67	66,06	Cukup Baik
		20	108	3,27	0,65	65,45		
2	Semangat kerja	21	110	3,33	0,67	66,67	66,67	Cukup Baik
		22	110	3,33	0,67	66,67		
3	Inisiatif dan kreatif	23	109	3,30	0,66	67,88	66,06	Cukup Baik
		24	109	3,30	0,66	66,67		
4	Rasa tanggung jawab	25	107	3,24	0,65	64,85	66,36	Cukup Baik
		26	112	3,39	0,68	67,88		
Rata-rata							66,29	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 5

Data pada Tabel 4.6 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel motivasi kerja sebesar 66,29 dengan rentang nilai uji deskriptif 52-67 dinyatakan predikat cukup baik.

Capaian indikator terendah ada dua yaitu indikator mencapai tujuan serta indikator inisiatif dan kreatif, memiliki capaian yang sama 66,06 sedangkan capaian tertinggi adalah indikator semangat kerja yaitu sebesar 67,67. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

4. Variabel Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, Disiplin Kerja (Y2) adalah proses sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam Kantor pegawai UPTD Pendapatan Daerah Prov. NTT Wilayah Kab. Kupang yang berkaitannya dengan pekerjaan. Indikator dari

variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Hasil analisis statistik deskriptif variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	$Ps - p$	Skor Indikator	Kategori
1	Taat terhadap aturan waktu	27	111	3,36	0,67	67,27	63,94	Cukup Baik
		28	100	3,03	0,61	60,61		
2	Taat terhadap peraturan	29	113	3,42	0,68	68,48	66,67	Cukup Baik
		30	107	3,24	0,65	64,85		
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	31	111	3,36	0,67	67,27	66,97	Cukup Baik
		32	110	3,33	0,67	66,67		
4	Taat terhadap peraturan lainnya	33	103	3,12	0,62	62,42	66,36	Cukup Baik
		34	116	3,52	0,70	70,30		
Rata-rata							65,98	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 6

Data pada Tabel 4.7 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel disiplin kerja sebesar 65,98 dengan rentang nilai uji deskriptif 52-67 dinyatakan predikat cukup baik.

Capaian indikator terendah adalah taat terhadap aturan waktu yaitu sebesar 63,94 dan capaian tertinggi adalah taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu sebesar 66,97. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

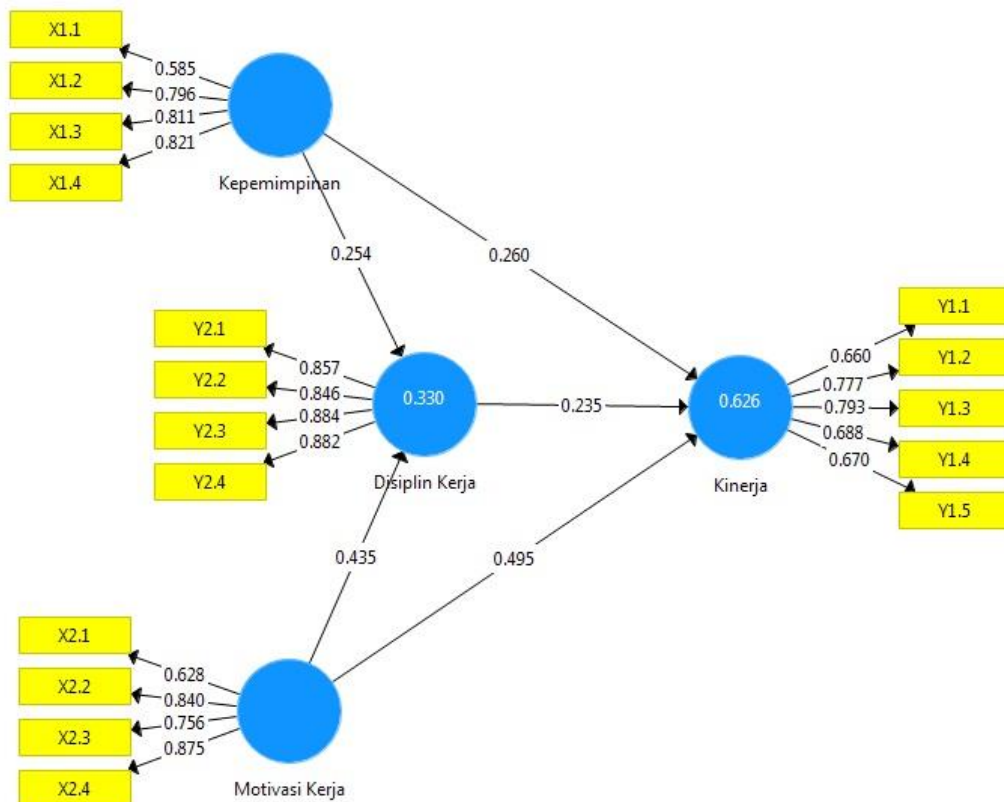
4.1.6 Analisis *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS)

Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS), yang dioperasikan melalui program Smart PLS versi 3.0

4.1.6.1 Pengujian *Outer Model*

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Convergent Validity



Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 7

1. *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Convergent Validity* digunakan untuk mengetahui validitas tiap indikator dalam penelitian ini. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka 0,7 sebagai batasan minimal dari nilai *loading factor*.

Tabel 4.8
Nilai *Convergent Validity*

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
1	Kinerja	Y1.1	0,660
		Y1.2	0,777
		Y1.3	0,793
		Y1.4	0,688
		Y1.5	0,670
2	Disiplin Kerja	Y2.1	0,857
		Y2.2	0,846
		Y2.3	0,884
		Y2.4	0,882
3	Kepemimpinan	X1.1	0,585
		X1.2	0,796
		X1.3	0,811
		X1.4	0,821
3	Motivasi Kerja	X2.1	0,628
		X2.2	0,840
		X2.3	0,756
		X2.4	0,875

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 7

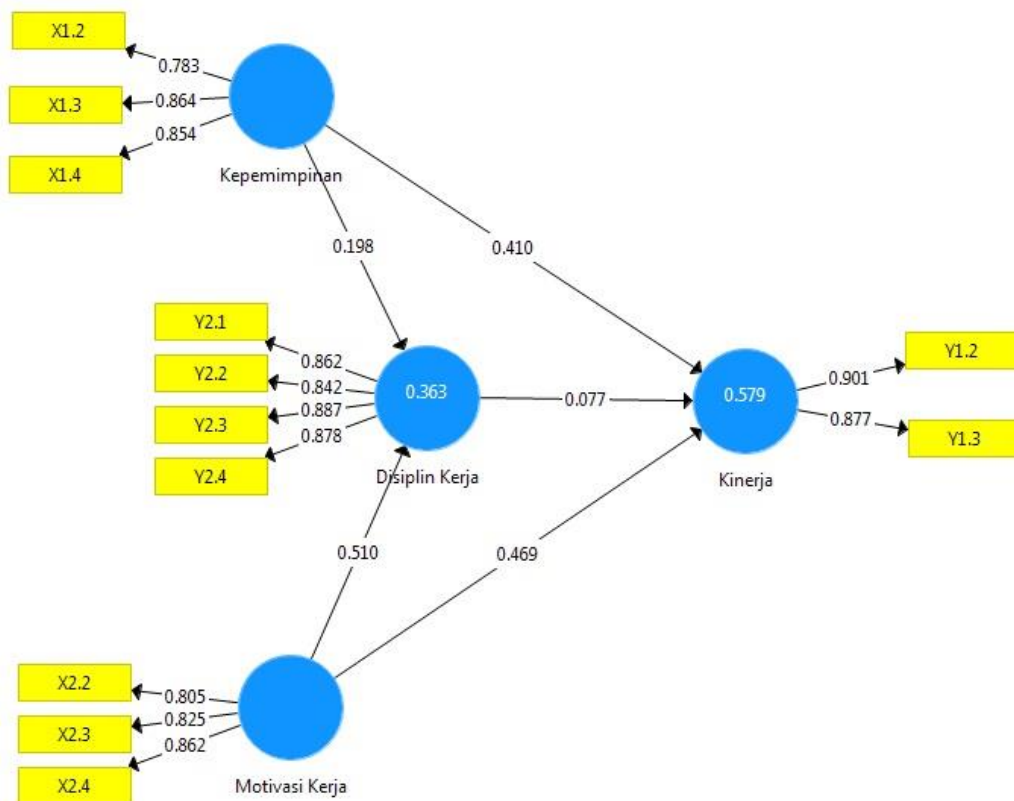
Dari data pada Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai *outer loading* tiap indikator dari variabel kinerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, belum semua memperoleh nilai di atas 0,7. Nilai *outer loading* terendah adalah pada kebutuhan berafiliasi sebesar 0,585. Untuk empat variabel terdapat

prosentase yang tidak seimbang dan nilai *outer loading* yang cenderung tidak valid pada beberapa variabel sehingga perlu diuji untuk menghilangkan beberapa indikator yang tidak valid.

2. *Reconvergent Validity*

Setelah dilakukan pengujian maka ditemukan ada beberapa indikator pada variabel terikat maupun variabel bebas yang harus dihilangkan karena tidak mencapai nilai *outer loading* yaitu dibawah 0,7. Pada Gambar 4.3 dapat kita lihat hasil *reconvergent validity* :

Gambar 4.3
Reconvergent Validity



Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 8

Pada variabel kinerja semula terdapat 4 indikator namun setelah diuji maka yang tersisa hanya 2 indikator saja sedangkan 2 indikator tidak valid. Untuk

variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator dinyatakan valid. Variabel kepemimpinan 4 indikator yang tersisa 3 indikator sedangkan 1 indikator tidak valid. Indikator motivasi kerja sebanyak 4 indikator setelah dilakukan pengujian ada 1 indikator yang tidak valid dan tersisa 1 indikator saja. Untuk jumlah keseluruhan indikator awal adalah sebanyak 17 namun setelah dilakukan *reconvergent validity* maka jumlah indikator yang valid sebanyak 12 indikator atau sebesar 70,59% sedangkan 5 indikator yang dihilangkan karena tidak valid karena angkanya berada di bawah 0,7. Pada Tabel 4.9 dapat kita lihat Indikator yang valid dengan nilai yang sesuai ketentuan yaitu di atas 0,7 sehingga semua indikator telah melewati batasan minimal dari nilai *loading factor*.

Tabel 4.9
Nilai *Reconvergent Validity*

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
1	Kinerja	Y1.2	0,901
		Y1.3	0,877
2	Disiplin Kerja	Y2.1	0,862
		Y2.2	0,842
		Y2.3	0,887
		Y2.4	0,878
3	Kepemimpinan	X1.2	0,783
		X1.3	0,864
		X1.4	0,854
4	Motivasi Kerja	X2.2	0,805
		X2.3	0,825
		X2.4	0,862

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 8

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar indikator dengan variabel lain. Jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain maka dapat dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas yang tinggi. Standar nilai AVE adalah $>0,5$. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* tiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Nilai *Average Variance Extracted*

No	Variabel	Nilai AVE
1	Disiplin Kerja	0,753
2	Kepemimpinan	0.696
3	Kinerja	0,791
4	Motivasi kerja	0,690

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 8

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari tiap variabel berada pada nilai di atas 0,5. Dengan demikian, masing-masing konstruk dalam penelitian ini tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan.

4. *Composite Reliability*

Untuk menguji konstruk yang diteliti juga dilakukan dengan uji *composite reliability*. Uji ini untuk mengukur *internal consistency* dan nilainya

harus diatas 0,60. Nilai *composite reliability* tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Nilai *Composite Reliability*

No	Variabel	Nilai CR
1	Disiplin Kerja	0,924
2	Kepemimpinan	0,873
3	Kinerja	0,883
4	Motivasi kerja	0,870

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 8

Data pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, dukungan organisasi dan motivasi kerja adalah berada di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

5. *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 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Nilai *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	Nilai CA
1	Disiplin Kerja	0,891
2	Kepemimpinan	0,784
3	Kinerja	0,736
4	Motivasi kerja	0,779

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 8

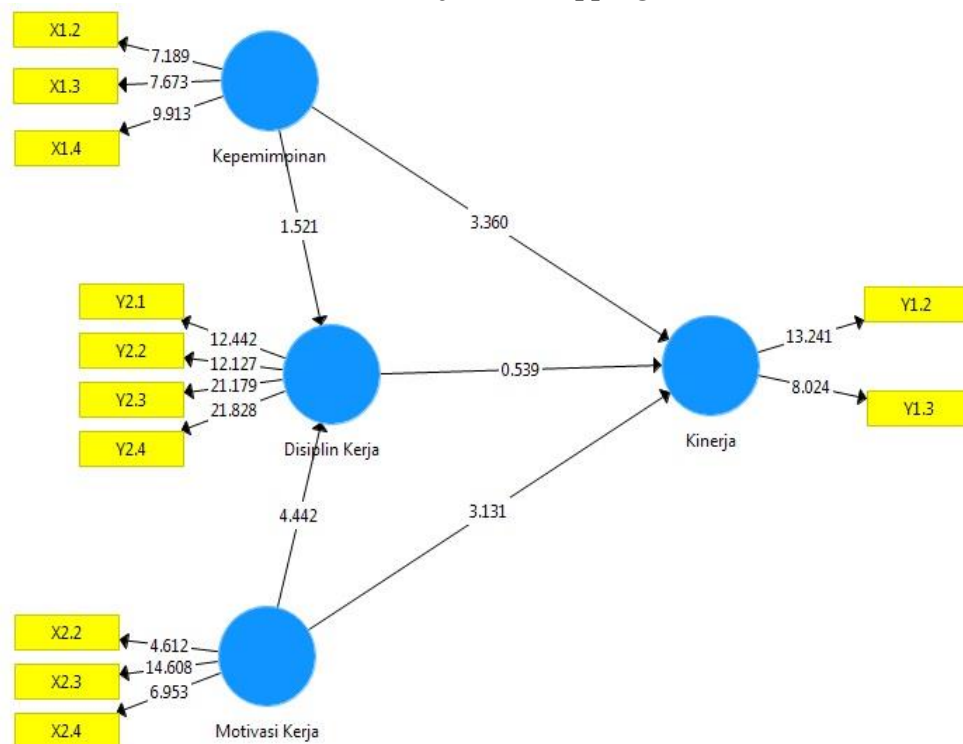
Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai yang diperoleh tiap variabel berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* yang baik karena telah memenuhi syarat.

4.1.6.2 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 4.3 berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Hasil olah data, Lampiran 9

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *p values* antara variabel eksogen ke variabel

endogen dalam tabel 4.13 *Path Coefficient* , tabel 4.14 *Total Effects* dan tabel 4.15 *Specific Indirect Effects* berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

No	Variabel	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standar deviasi</i>	Nilai t	Nilai Sig.
1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,077	0,076	0,143	0,539	0,590
2	Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	0,198	0,197	0,130	1,521	0,129
3	Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,410	0,425	0,122	3,360	0,001
4	Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja	0,510	0,544	0,115	4,442	0,000
5	Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,469	0,468	0,150	3,131	0,002

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 9

Tabel 4.14
Total Effects

No	Variabel	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standar deviasi</i>	Nilai t	Nilai Sig.
1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,077	0,078	0,144	0,538	0,591
2	Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	0,198	0,195	0,137	1,448	0,148
3	Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,425	0,454	0,105	4,068	0,000
4	Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja	0,510	0,529	0,111	4,590	0,000
5	Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,509	0,508	0,118	4,295	0,000

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 9

Tabel 4.15
Specific Indirect Effects

No	Variabel	Original sample	Sample mean	Standar deviasi	Nilai t	Nilai Sig.
1	Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja	0,015	0,019	0,037	0,419	0,676
2	Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja	0,039	0,039	0,086	0,461	0,645

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 9

Hasil yang diperoleh pada Tabel 4.13, Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 0,539 dengan nilai signifikansi sebesar 0,590. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan membaiknya Disiplin Kerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai secara positif walaupun tidak signifikan. Hasil ini menolak hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

2. Variabel Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 1,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,129. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari

tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja. Artinya dengan membaiknya Kepemimpinan UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja pegawai secara positif walaupun tidak signifikan. Hasil ini menolak hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

3. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 3,360 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan membaiknya Kepemimpinan di UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

4. Variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 4,442 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah

variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja. Artinya dengan membaiknya Motivasi Kerja di UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja secara positif dan signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada UPTD. Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

5. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 3,131 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja. Artinya dengan membaiknya Motivasi Kerja di UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

6. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 0,419 dengan nilai signifikansi sebesar 0,676. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan

terhadap Kinerja pegawai melalui variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Artinya dengan membaiknya Kepemimpinan UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai melalui kedisiplinan kerja secara positif namun tidak signifikan. Hasil ini menolak hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui variabel Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

7. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi sebesar 0,645. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Artinya dengan membaiknya Kepemimpinan UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai melalui kedisiplinan kerja secara positif walaupun tidak signifikan. Hasil ini menolak hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui variabel Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang

4.1.4 Nilai *R Square* (R^2)

Nilai *R Square* (R^2) menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 yang semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai *R square* dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.15
Nilai *R Square*

No	Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Adjusted Square</i>
1	Disiplin Kerja	0,363	0,320
2	Kinerja	0,579	0,535

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 10

Berdasarkan nilai *R square* pada Tabel 4.14, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,363 dan variabel Kinerja sebesar 0,579. Nilai ini menerangkan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dan variabel Kinerja UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang sebagai variabel terikat adalah masing – masing sebesar 0,363 dan 0,579, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 36,3% dan 57,9% sedangkan sisanya untuk variabel penghubung yang tidak terlibat dalam penelitian ini sebesar 33,7 % dan variabel lain 42,1%.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, dapat dijelaskan persepsi responden mengenai variabel-variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja

dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang. Hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1. Gambaran tentang Kinerja pegawai, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata angka persepsi responden untuk variabel kinerja sebesar 66,00 kepemimpinan sebesar 66,21 motivasi kerja sebesar 66,29 dan disiplin kerja sebesar 65,98. Jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang 52-67 dengan predikat cukup baik. Hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis pertama.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil uji statistik menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Artinya faktor kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang. Hal ini menjawab pembahasan permasalahan yang terjadi yaitu Kepala Seksi Verifikasi yang tidak disiplin masuk kantor. Kedisiplinan pimpinan yang merosot ini menjadi penghalang atas tugas pokok yang ada dan menghambat pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini menolak hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofya (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa” yang memperoleh hasil gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. Rasapala. Besaran pengaruhnya sebesar 0,016 atau 1,6%. Demikian juga dengan hasil penelitian dari Setiawan dan Mardalis (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien 0.07612 dan t hitung sebesar 1,58232 kurang dari 1,96 (signifikan 0,05). Maka hipotesis penelitian ini dikatakan ditolak, karena tidak memenuhi syarat t hitung adalah 1,96. Sehingga penelitian ini tidak berhasil menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009), yang mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang, untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pimpinan yang baik akan mempercepat tujuan lembaga, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan lembaga,

Kusumaatmaja (1994:109) menambahkan disiplin sangat diperlukan karena mengandung unsur norma, perilaku, sikap hidup dan kebiasaan yang

sangat mengindahkan peraturan demi kebaikan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang , terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam lembaga itu diabaikan atau sering dilanggar, maka akan menghasilkan disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila pimpinan lembaga tunduk pada peraturan dan ketentuan lembaga, maka kondisi disiplin kerja lembaga akan baik.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil uji statistik menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan keputusannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Artinya dengan meningkatnya motivasi kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini menjawab pembahasan permasalahan motivasi kerja yaitu semakin membaiknya pembayaran gaji dan uang tugas yang tepat waktu, maka semakin baik pula kedisiplinan kerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2010:324), yang menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat

daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil uji statistik menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya disiplin kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang namun tidak kinerja pegawai. Hal ini menjawab pembahasan permasalahan yang terjadi yaitu beberapa oknum yang tidak disiplin masuk kantor dan tidak disiplin pada jam efektif kerja. Walaupun oknum – oknum tidak disiplin pada hal tersebut, kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini menolak hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Destia (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung”, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung. Selain itu, terdapat juga penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Juhana (2013) dan Amri (2015), yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Vuspasari (2011: 83) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Tohardi dalam Sutrisno (2016:88) mengemukakan bahwa disiplin dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan yang akan menghambat kinerja organisasi.

4.2.5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil uji statistik menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya dengan meningkatnya kualitas kepemimpinan pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjawab pembahasan permasalahan faktor kepemimpinan yaitu semakin baik konsistensi kepemimpinan akan peraturan yang disepakati bersama serta pembagian tugas yang tidak tumpang tindih atau tidak sesuai tugas pokoknya pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD. Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil penelitian ini seperti yang pernah diteliti oleh Kristanto (2015) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dan memperoleh hasil gaya Kepemimpinan secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain oleh Reza (2010) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” Hipotesis Kepemimpinan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan diterima

Menurut Siagian (2003:3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Tangkilisan (2005) pemimpin yang efektif harus mempunyai agenda dalam mencapai tujuan organisasi, menghadapi tantangan dan kemungkinan yang akan terjadi dan mewujudkan keinginannya dengan visi baru serta mengkomunikasikannya dan mengajak bawahan bersatu untuk mencapai tujuan baru dengan menggunakan sumber daya dan energi seefisien mungkin.

4.2.6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil uji statistik menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan keputusannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya dengan meningkatnya motivasi kerja pada

UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjawab pembahasan permasalahan kepemimpinan yaitu jika pembayaran gaji dan uang tugas yang sering tidak tepat waktu, sangat mengganggu kinerja pegawai. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis keenam yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti oleh Saputra dan Wibowo (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur”. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. Selain itu, terdapat juga penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Destia (2011), Riyadi (2011), Juhana (2013) dan Amri (2015), yang semuanya menunjukkan hasil yang sama, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Kasmir (2016: 191) yang menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Feriyanto (2015: 71) yang menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja atau dorongan

untuk tekun bekerja. Faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting, mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

4.2.7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui faktor Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil uji statistik menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan keputusannya adalah kepemimpinan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kedisiplinan kerja secara positif walaupun tidak signifikan. Hal ini menjawab pembahasan permasalahan kepemimpinan yang menegakan kedisiplinan pegawai khususnya jam efektif kerja dimana semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kedisiplinan kerja dan juga kinerja akan membaik walaupun pelan-pelan sedikit meningkat atau tidak signifikan. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui variabel Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dharma (2003) bahwa ada kalanya karyawan secara terang – terangan menunjukkan ketidakpatuhannya seperti menolak tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para

pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan. Menurut Siagian (2008) kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawanyang lain serta meningkatkan kinerjanya. Pimpinan hendaknya mengarahkan program yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, Pemimpin harus bisa menjadi wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi, menjadi komunikator yang efektif, mediator yang andal khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.

4.2.8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui faktor Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Hasil uji statistik menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan keputusannya adalah motivasi kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Artinya dengan membaiknya motivasi kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kedisiplinan kerja secara positif namun tidak signifikan. Hal ini menjawab pembahasan permasalahan motivasi kerja yang kurang dan tidak tepat waktu pembagiannya. Semakin membaiknya motivasi kerja yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan porsi kerja maka akan semakin

meningkat disiplin kerja dan kinerja pegawai walaupun tidak signifikan. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui variabel Disiplin Kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda. Wiyantoro (2014) meneliti hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember dengan hasil yang signifikan untuk semua hipotesis penelitian. Artinya, variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui variabel disiplin kerja terlebih dahulu. Penelitian Syarifuddin (2012) yang meneliti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan lokus pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo juga menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.