

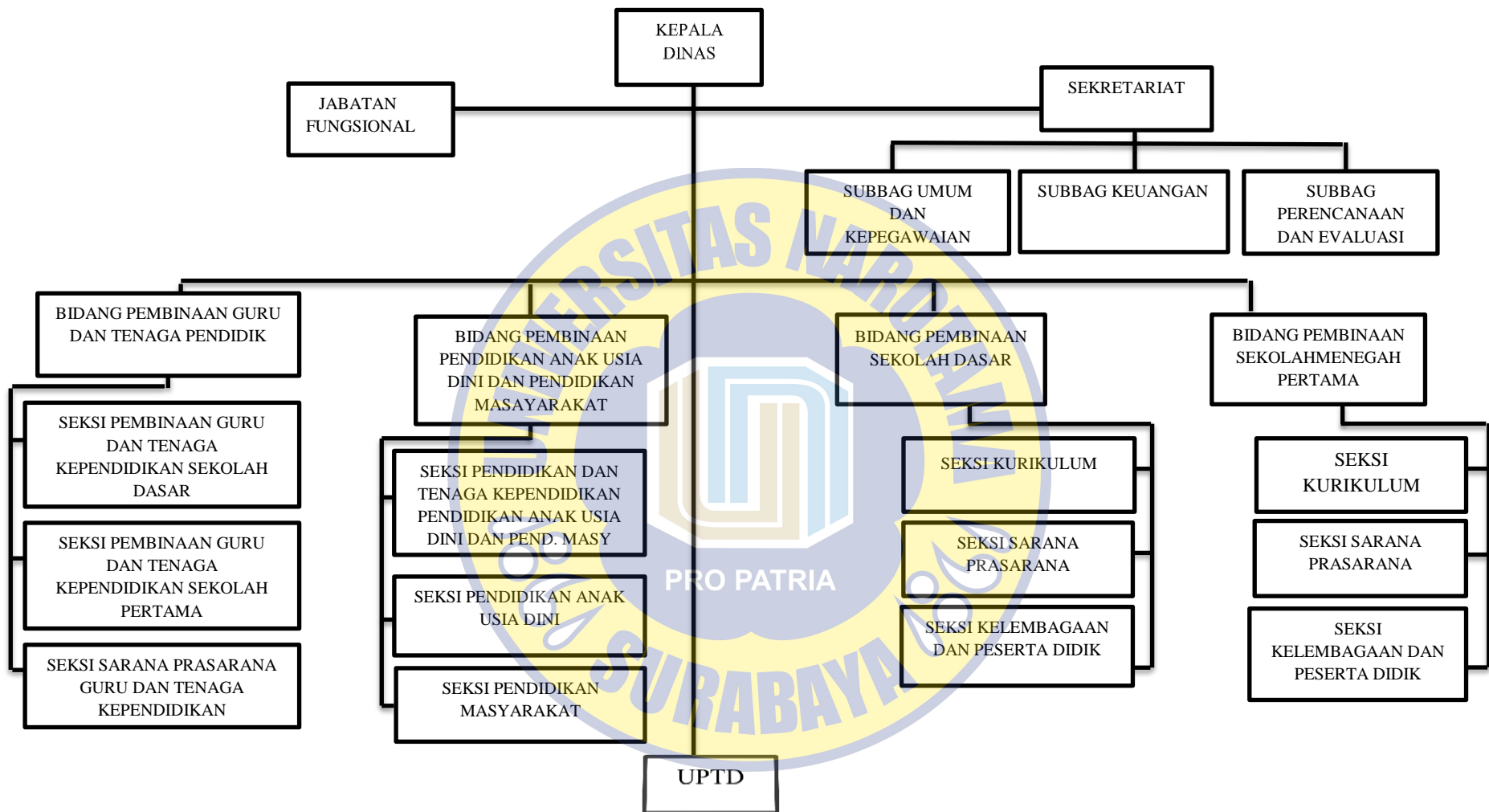
## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Deskripsi Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian**

Dalam melakukan penelitian tentu ada hal yang menjadi target yang terukur sehingga dapat mengenai sasaran. Dalam penelitian ini, penelitian dilakukan di Kabupaten Mamberamo tengah salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Papua pegunungan yang dulunya kabupaten ini masuk di wilayah administrasi provinsi Papua namun, setelah pemekaran provinsi baru yaitu provinsi Papua Pegunungan kemudian kabupaten Mamberamo tengah masuk ke dalam wilayah provinsi Papua Pegunungan. Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan maka perlu lebih jelas lagi untuk mendeskripsikan secara spesifik objek penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini akan meneliti di dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah, dinas pendidikan yang berperan sebagai mediator seluruh proses pendidikan yang berada di wilayah tersebut. Dinas pendidikan menjadi pusat seluruh sekolah-sekolah yang berada di dinas kabupaten Mamberamo tengah merekalah yang memantau, menilai dan memberikan solusi untuk hal-hal yang kurang dan perlu dilengkapi.

Penelitian ini meneliti tentang Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Lingkungan Kerja yang berada di dinas pendidikan, Kepuasan Kerja pegawai dinas pendidikan dan Kinerja Pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah yang menjadi objek penelitian sehingga dapat melihat pengaruh antara variabel yang diteliti.



Gambar 5.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Mamberamo Tengah (2025)

## 5.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah dan guru-guru dari salah satu sekolah yang ada wilayah kabupaten Mamberamo tengah. Responden atau sampel berjumlah 40 orang yang terdiri dari ASN dan non ASN atau honorer. Deskripsi dari karakteristik responden penelitian berdasarkan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

### 1. Responden Berkaitan dengan Jenis Kelamin.

Karakteristik Responden yang merupakan dinas pendidikan Kabupaten Mamberamo Tengah yang berkaitan dengan jenis kelamin dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 5.1 Berkaitan dengan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	19	47,5%
Perempuan	21	52,5%
Total	40	100%

Sumber Data: Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas mayoritas responden merupakan berasal dari dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah yang dengan kalkulasi jumlah laki-laki sebanyak 19 orang dengan presentase 47,5%. Sedangkan jumlah laki-laki sebanyak 21 orang dengan presentase 52,5% dengan keseluruhan berjumlah 40 orang.

## 2. Karakteristik Responden Berkaitan Dengan Usia.

Tabel 5.2 Karakteristik responden berkaitan dengan usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-30	10	25%
30-40	8	20%
40-56	22	55%
Total	40	100%

Sumber Data: Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 5.2 diatas mayoritas responden merupakan pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah yang dengan umur mulai dari 20-30 berjumlah 10 orang dengan presentase 25%, kemudian 30-40 berjumlah 8 orang dengan presentase 20%, kemudian 40-56 berjumlah 22 orang dengan presentase 55% dan jumlah total sebanyak 40 orang dengan presentase 100%.

## 3. Karakteristik responden berkaitan dengan Pendidikan.

Karakteristik responden yang merupakan pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Dengan pendidikan terakhir dapat digambarkan sebagai berikut.

Tabel 5.3 Karakteristik responden berkaitan dengan pendidikan terakhir.

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
Diploma	6	15%
Sarjana	29	72,5%
Magister	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber Data: Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 5.3 diatas mayoritas responden merupakan pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah dengan pendidikan terakhir dapat digambarkan Diploma berjumlah 6 orang dengan presentase 15%. Sarjana berjumlah 29 orang dengan presentase 72,5%. Magister berjumlah 5 orang dengan presentase 12,5% dan total berjumlah 40 orang dengan presentase 100%.

#### 4. Karakteristik responden berkaitan dengan lama kerja

Karakteristik responden yang merupakan pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Dengan lama bekerja sebagai berikut.

Tabel 5.4 karakteristik responden berkaitan dengan berapa lama bekerja.

Lama bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1-5	9	22,5%
5-10	13	32,5%
10-15	18	45%
Total	40	100%

Sumber Data: Penelitian (2025).

Berdasarkan tabel 5.4 diatas seluruh responden merupakan pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 22,5%, 5-10 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 32,5%, 10-15 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase dan jumlah berjumlah 40 orang dengan presentase 100%.

### 5.3 Gambaran Jawaban Responden.

Analisis deskripsi variabel yang dilakukan adalah untuk mengetahui jawaban dari setiap responden yang merespon atas item-item kuisioner yang disebarkan kepada responden untuk menguji setiap variabel yaitu variabel: Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). Sebagaimana ada Variabel terikat, Variable bebas dan Variabel mediasi yang saling menguji.

#### a. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) dapat diukur dengan delapan indikator yang berbentuk pernyataan, yang gambaran tabelnya sebagai berikut.

Tabel 5.5 merupakan gambaran jawaban responden X1

Keterangan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
Sangat tidak setuju=1								
Tidak setuju=2								
Cukup setuju=3								
Setuju=4								
Sangat Setuju=5								

Data diolah (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 5.5 diatas yang menunjukan gambaran dari kolom-kolom yang diisi responden sesuai dengan apa yang responden setujui. Misalakan responden

sangat tidak setuju maka isi angka 1, tidak setuju mengisi angka 2, cukup setuju mengisi angka 3, setuju mengisi angka 4 dan sangat setuju maka isi angka 5 sesuai dengan pernyataan atau pertanyaan yang masing-masing indikator, demikian setiap indikator memiliki jumlah total dari apa yang diisi seperti X1.1-X1.8 =30 adalah jumlah dari salah satu indikator. demikian juga dengan indikator-indikator yang lainnya.

b. Lingkungan Kerja.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat diukur dengan sembilan indikator yang berbentuk pernyataan, yang gambarnya tabelnya sebagai berikut.

Tabel 5.6 Lingkungan Kerja X2

Keterangan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
Sangat tidak setuju=1									
Tidak setuju=2									
Cukup setuju=3									
Setuju=4									
Sangat Setuju=5									

Data diolah (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 5.6 diatas yang menunjukkan gambaran dari kolom-kolom yang diisi responden sesuai dengan apa yang responden setuju. Misalkan responden sangat tidak setuju maka isi angka 1, tidak setuju mengisi angka 2, cukup setuju mengisi angka 3, setuju mengisi angka 4 dan sangat setuju maka isi angka 5 sesuai dengan pernyataan atau pertanyaan yang masing-masing indikator, demikian setiap indikator memiliki jumlah total dari apa yang diisi seperti X2.1-X2.9 =40 adalah

jumlah dari salah satu indikator. demikian juga dengan indikator-indikator yang lainnya .

#### c. Kepuasan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (Z) dapat diukur dengan enam indikator yang berbentuk pernyataan, yang gambaran tabelnya sebagai berikut.

Tabel 5.7 Kepuasan Kerja Z

Keterangan	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
Sangat tidak setuju=1						
Tidak setuju=2						
Cukup setuju=3						
Setuju=4						
Sangat Setuju=5						

Data diolah (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 5.7 diatas yang menunjukkan gambaran dari kolom-kolom yang diisi responden sesuai dengan apa yang responden setuju. Misalakan responden sangat tidak setuju maka isi angka 1, tidak setuju mengisi angka 2, cukup setuju mengisi angka 3, setuju mengisi angka 4 dan sangat setuju maka isi angka 5 sesuai dengan perntaan atau pertanyaan yang masing-masing inidikator, demikian setiap indikator memiliki jumlah total dari apa yang diisi seperti Z.1-Z.6 =25 adalah jumlah dari salah satu indikator. demikian juga dengan indikator-indikator yang lainnya ..

#### d. Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja (Y) dapat diukur dengan Tujuh indikator yang berbentuk pernyataan, yang gambaran tabelnya sebagai berikut.



Tabel 5.8 Kinerja Pegawai Y

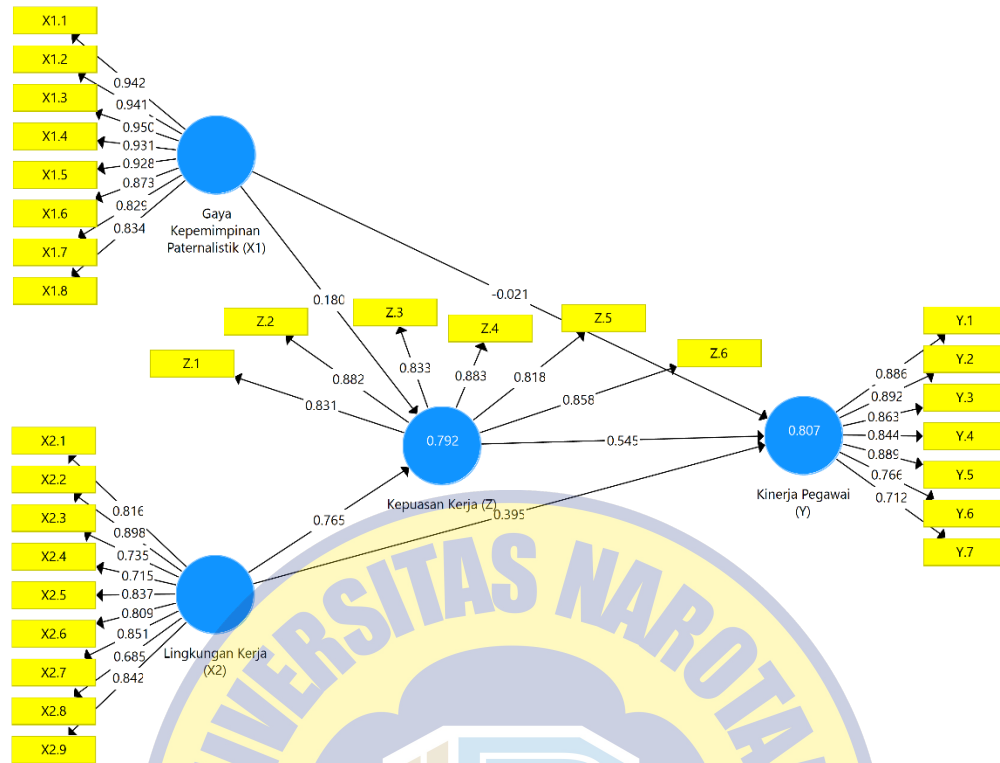
Keterangan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
Sangat tidak setuju=1							
Tidak setuju=2							
Cukup setuju=3							
Setuju=4							
Sangat Setuju=5							

Data diolah (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 5.8 diatas yang menunjukkan gambaran dari kolom-kolom yang diisi responden sesuai dengan apa yang responden setuju. Misalakan responden sangat tidak setuju maka isi angka1, tidak setuju mengisi angka 2, cukup setuju mengisi angka 3, setuju mengisi angka 4 dan sangat setuju maka isi angka 5 sesuai dengan perntaan atau pertanyaan yang masing-masing inidikator, demikian setiap indikator memiliki jumlah total dari apa yang diisi seperti Y.1-Y.7=18 adalah jumlah dari salah satu indikator. demikian juga dengan indikator-indikator yang lainnya.

#### 5.4 Hasil Penelitian (Peneltian dan Pengelolaan Data)

Diagram jalur ini untuk analisis atau mengukur jalur dan untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan paternalistik (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel intervening. Garis-garis diagram menunjukkan hubungan antara variabel secara langsung maupun secara tidak langsung atau yang dikatakan variabel yang dimediasi untuk mempengaruhi variabel terikat. Model struktural dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar Diagram 5.1 Ouput Outer Model Penelitian**

#### a. Validitas Konstruk

Tabel ini adalah hasil dari pengujian validitas konstruk dengan menggunakan analisis outer loading dan Avarage Variance Extrated (AVE). Berkaitan dengan pengujian ini adalah untuk menganalisis atau melakukan pengujian terhadap indikator-indikator yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk merefleksikan konstruk atau variabel laten yang di ukur menggunakan PLS.

**Tabel 5.9 Hasil Pengujian Konstruk**

Konstruk	Indikator	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Paternalistik	X1.1	0,942	<b>0,818</b>	Valid
	X1.2	0,941		Valid
	X1.3	0,950		Valid
	X1.4	0,931		Valid
	X1.5	0,928		Valid
	X1.6	0,873		Valid
	X1.7	0,829		Valid
	X1.8	0,834		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,816	<b>0,642</b>	Valid
	X2.2	0,898		Valid
	X2.3	0,735		Valid
	X2.4	0,715		Valid
	X2.5	0,837		Valid
	X2.6	0,809		Valid
	X2.7	0,851		Valid
	X2.8	0,685		Valid
	X2.9	0,842		Valid
Kepuasan Kerja	Z1	0,831	<b>0,724</b>	Valid
	Z2	0,882		Valid
	Z3	0,883		Valid
	Z4	0,818		Valid
	Z5	0,858		Valid
	Z6	0,769		Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,886	<b>0,703</b>	Valid
	Y2	0,892		Valid
	Y3	0,863		Valid
	Y4	0,844		Valid
	Y5	0,889		Valid
	Y6	0,766		Valid
	Y7	0,712		Valid

Gambar: Ouput Smart PLS3,2025. Data diolah (Penulis, 2025)

1. Konstruk: Dalam kolom konstruk adalah kolom yang berisi setiap variabel-variabel yang di ukur dan di uji dalam penelitian yang telah dilakukan. Dalam tabel konstruk adalah variabel-variabel penelitian yang terdiri dari, Gaya kepemimpinan Paternalisti, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Indikator: Dalam kolom indikator ini berisi daftar indikator-indikator atau item kuisioner yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dan kemudian setiap variabel memiliki beberapa pertanyaan untuk di ukur.

3. Outer Loading: Kolom ini berisi nilai-nilai dari hasil pengujian outer loading yang menunjukkan korelasi atau hubungan antara indikator dan konstraknya. Nilai outer loading yang tinggi 0,7 artinya indikator tersebut valid (Ghozali,I 2015).

Average Variance Extracted (AVE): AVE adalah menunjukkan nilai rata-rata dari setiap konstruk yang dijelaskan melalui setiap indikator-indikator dari konstruk. Nilai AVE yang tinggi umumnya adalah 0,5 (Latan, H. 2015). Sehingga didalam tabel dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat memenuhi syarat yang ditentukan.

#### **b. Discriminant Validity.**

Tujuan pengujian cross loadings adalah untuk melihat validitas discriminant dalam analisis faktor atau model struktur yang sejajar (SEM). Validitas diskriminant menunjukkan sejauh mana konstruk berbeda dari dari konstruk lainnya dalam model. Pengujian cross loading juga dilakukan untuk melihat dan memastikan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih kuat dengan konstraknya sendiri dari pada dengan bukan konstraknya atau konstruk yang lainnya.

Tabel 5.10 Discriminant Validity

	Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	<b>0,942</b>	0,590	0,633	0,589
X1.2	<b>0,941</b>	0,594	0,640	0,578
X1.3	<b>0,950</b>	0,620	0,660	0,608
X1.4	<b>0,931</b>	0,637	0,706	0,627
X1.5	<b>0,928</b>	0,606	0,626	0,531
X1.6	<b>0,873</b>	0,506	0,533	0,439
X1.7	<b>0,829</b>	0,470	0,465	0,406
X1.8	<b>0,834</b>	0,467	0,434	0,383
X2.1	0,619	<b>0,816</b>	0,713	0,601
X2.2	0,497	<b>0,898</b>	0,657	0,671
X2.3	0,353	<b>0,735</b>	0,590	0,458
X2.4	0,261	<b>0,715</b>	0,538	0,631
X2.5	0,423	<b>0,837</b>	0,726	0,711
X2.6	0,499	<b>0,809</b>	0,672	0,667
X2.7	0,406	<b>0,851</b>	0,755	0,758
X2.8	0,657	<b>0,685</b>	0,776	0,807
X2.9	0,699	<b>0,842</b>	0,818	0,789
Z.1	0,411	0,677	<b>0,831</b>	0,623
Z.2	0,467	0,684	<b>0,882</b>	0,700
Z.3	0,481	0,720	<b>0,833</b>	0,718
Z.4	0,745	0,842	<b>0,883</b>	0,837
Z.5	0,541	0,755	<b>0,818</b>	0,724
Z.6	0,665	0,781	<b>0,858</b>	0,844
Y.1	0,444	0,770	0,769	<b>0,886</b>
Y.2	0,439	0,733	0,792	<b>0,892</b>
Y.3	0,550	0,809	0,744	<b>0,863</b>
Y.4	0,549	0,699	0,764	<b>0,844</b>
Y.5	0,513	0,800	0,780	<b>0,889</b>
Y.6	0,493	0,601	0,637	<b>0,766</b>
Y.7	0,468	0,611	0,653	<b>0,712</b>

Data diolah (Penulis, 2025)

Berdasarkan pada tabel 5.10 bahwa masing-masing indikator dengan variabelnya sudah memenuhi syarat atau sudah sesuai dengan nilai yang diinginkan yaitu besar perbandingan antara setiap variabel, sehingga data tersebut dinilai sudah valid dan

memenuhi syarat karena nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0,60$  (Hair et al., 2017).

Discriminant validity merupakan indikator reflektif dapat dilihat pada nilai cross loading antara indikator dengan konstraknya. Hasil uji Discriminat validitas bisa dilihat dari tabel Cross loading correlation merupakan alternatif dari uji AVE dan Fornell-Larker Criterion Correlation.

Cross Loading faktor juga sering digunakan mengevaluasi dan melihat nilai validitas discriminant adalah melihat sejauh mana faktor-faktor laten berbeda dengan yang lain.

Cros loading faktor muncul ketika indikator memiliki loading faktor yang signifikan lebih dari satu faktor laten. Sehingga dapat dikatakan nilai Cross loading faktor di tabel di atas sudah signifikan.

### c. Construct Reliability and Validity

Tujuan dari construct reliability (reliabilitas konstruk) dan construct validity (validitas konstruk) adalah untuk memastikan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur konsep atau konstruk yang ingin diukur dengan akurat dan konsisten. Untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk atau konsep diukur secara konsisten oleh indikator-indikatornya (item-item pertanyaan atau pengukuran).

Tabel 5.11 Construct Reliability and Validity

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,968 (baik)	0,979 (baik)	0,973 (baik)	0,818 (baik)	Valid dan Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,929 (baik)	0,934 (baik)	0,941 (baik)	0,642 (baik)	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,924 (baik)	0,929 (baik)	0,940 (baik)	0,724 (baik)	Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,928 (baik)	0,934 (baik)	0,943 (baik)	0,703 (baik)	Valid dan Reliabel

Gambar: Output Smart PLS 3, 2025. Data diolah (Penulis, 2025)

Dalam tabel 5.11 menunjukkan bahwa semua konstruk yang diukur memiliki nilai yang konsisten dan valid karena memiliki nilai di atas 0,40-0,70 maka dapat dikatakan bahwa memiliki nilai yang valid dan Reliabel atau konsisten ((Chin, 1998).

**Kolom Alpha Cronbach:** Menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach, yang berfungsi untuk menilai reliabilitas internal suatu konstruk. Semua nilai Alpha Cronbach di tabel ini tergolong “baik” (di atas 0,70), yang menandakan bahwa setiap indikator pada konstruk ini stabil dalam mengukur konsep yang sama. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

>0,70= Skala baik

>0,60= skala diterima

>0,60 ke bawah= Skala eksploratif atau stimasi rendah.

Karena tidak ada nilai dibawah 0,70, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator konstruk memenuhi uji reliabilitas Alpha Cronbach dengan kategori yang baik.



**Kolom rho A:** Menunjukkan nilai rho A. Semua nilai rho A di tabel ini berada dalam kategori baik, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator pada konstruk tersebut stabil dalam mengukur konsep yang sama.

**Komposite Reliability:** Mengukur composite reliable yang juga menunjukkan kekonsistenan tahanan internal dari konstruk. Semua nilai composite reliable ini adalah baik (di atas 0,70), menghasilkan reliabel yang sangat baik.

**Kolom Average Variance Extrated (AVE):**

AVE menilai validitas konvergen, yaitu sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk saling berkaitan dengan konstruk tersebut. Semua nilai AVE di tabel berstatus baik dan signifikan.

#### 5.4.1 Hasil Uji Model Struktural (Evaluasi Inner Model)

Inner model adalah model struktural yang menggambarkan antara variabel laten (Konstruk) dalam model penelitian. Ini menunjukkan jalur (Path) yang menghubungkan variabel-variabel tersebut

##### a. Nilai R Square

Tabel R Square untuk menguji berapa besar nilai variasi dalam kepuasan kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). R Square merupakan pengujian Inner model.

Tabel 5.12 Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,792	0,781
Kinerja Pegawai (Y)	0,807	0,791

Data diolah (Penulis, 2025)



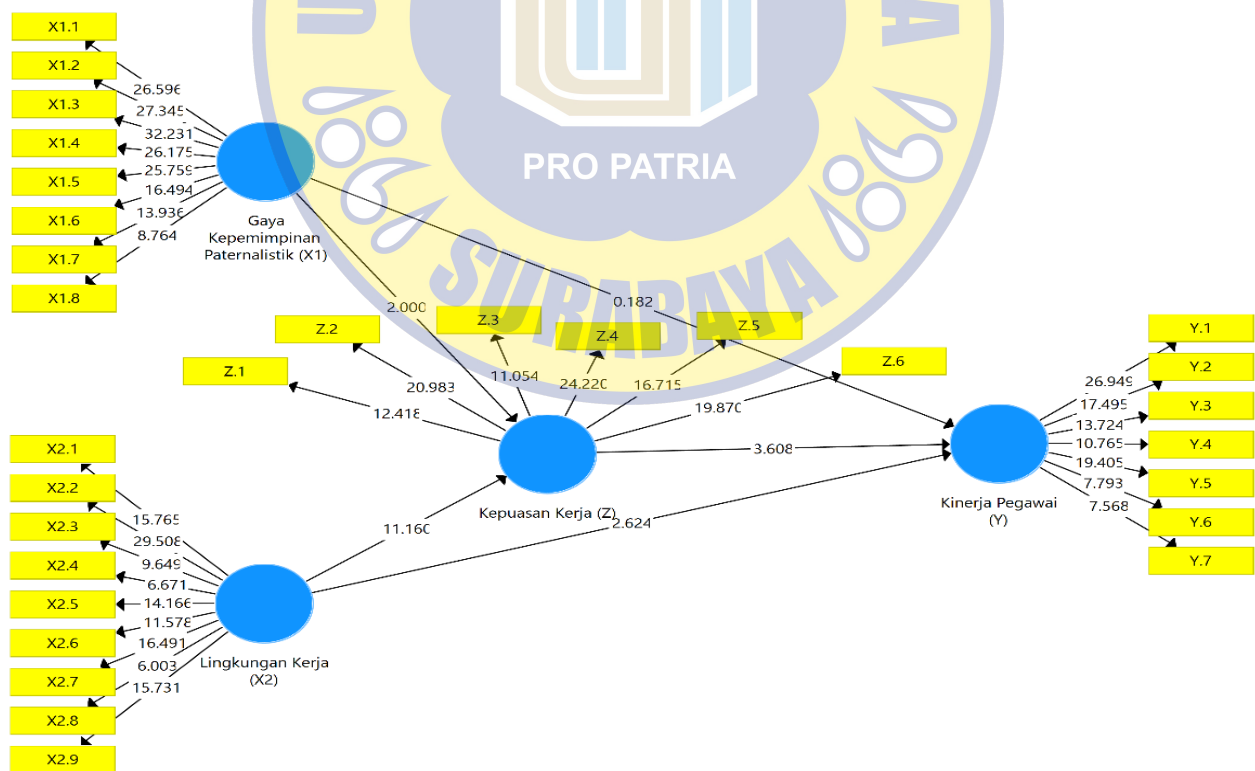
Berdasarkan tabel 5.12 Menunjukkan nilai R square adjusted kedua variabel terikat sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah menjadi variabel intervening kemudian menjadi variabel terikat yang menunjukkan nilai Kepuasan Kerja (Z) 0,781
2. Yang kedua adalah Kinerja Pegawai yang menjadi variabel terikat menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,791.

Nilai 0,75 memberikan interpretasi nilai R square adjusted adalah masuk dalam kategori kuat (Hair et al, 2010).

#### 5.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan melihat pengaruh antara variabel pada Path coefficients ( Koefisien jalur) menggunakan teknik Bootstrapping.



Gambar 5.2 Ouput Analisis Bootstrapping.

#### a. Path Coefficients/Pengaruh Langsung

Tabel ini memperlihatkan hasil dari pengujian koefisien jalur dalam model SEM PLS, yaitu Structural Equation Modeling Partial Least Squares. Koefisien jalur ini menggambarkan seberapa kuat dan arahnya hubungan antar variabel dalam model tersebut. Tabel ini juga menunjukkan direct effect atau pengujian secara langsung.

Tabel 5. 13. Pengaruh Langsung

Hubungan antara variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Signifikan/ Tidak signifikan
Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,180	0,183	0,090	2,000	<b>0,046</b>	Berpengaruh dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,765	0,768	0,069	11,160	<b>0,000</b>	Berpengaruh dan Sangat signifikan
Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,021	-0,030	0,115	0,182	<b>0,856</b>	Tidak Terdapat pengaruh dan Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,395	0,399	0,151	2,624	<b>0,009</b>	Berpengaruh dan Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,545	0,549	0,151	3,608	<b>0,000</b>	Berpengaruh dan Sangat signifikan

Berdasarkan tabel 5.13. di atas dapat dianalisa sebagai berikut:

1. Pada pengujian Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai yang positif 0,180 hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara X1 terhadap Z. Kemudian nilai T Statistik 2,000 kemudian nilai P Value 0,046. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

2. Pada pengujian Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai yang positif 0,765 hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara X2 terhadap Z. Kemudian nilai T Statistik 2,000 kemudian nilai P Value 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

3. Pada pengujian Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai yang tidak signifikan 0,021 hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara X1 terhadap Y. Kemudian nilai T Statistik 0,182 kemudian nilai P Value 0,856. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Pada pengujian Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai yang positif dan signifikan 0,395 hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara X2 terhadap Y. Kemudian nilai T Statistik 2,624 kemudian nilai P Value 0,009. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Pada pengujian Kepuasan kerja (Z) terdapat nilai yang positif dan signifikan 0,545 hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Z terhadap Y. Kemudian nilai T Statistik 3,608 kemudian nilai P Value 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### b. Spesific Indirect Effect/ Pengaruh tidak langsung

Tabel ini menunjukkan pengaruh tidak langsung antara (X1) dan (X2) terhadap (Y) melalui (Z).

Tabel 5.14 Pengaruh tidak langsung

Jalur Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Terdapat pengaruh/ Tidak terdapat pengaruh
<b>Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) - &gt; Kepuasan Kerja (Z) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,098	0,096	0,050	1,981	<b>0,048</b>	Terdapat Pengaruh tidak langsung
<b>Lingkungan Kerja (X2) -&gt; Kepuasan Kerja (Z) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,417	0,425	0,133	3,137	<b>0,002</b>	Terdapat Pengaruh

Data diolah (Penulis, 2025)

1. Pada pengujian Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1) terdapat Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) nilai efek tidak langsung 0,098 . Kemudian nilai T Statistik 1,981 kemudian nilai P Value 0,048. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh. Artinya, Gaya kepemimpinan Paternalistik terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Tetapi tidak terdapat efek langsung.

2. Pada pengujian Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja nilai efek tidak langsung 0,417 kemudian nilai T Statistik 3,137 dan nilai P Value 0,002. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

### 5.4.3 Outer Loadings

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini bahwa nilai Outer Loading nilai diatas 0,70. sehingga dapat dikatakan Valid.

Tabel 5.15 Outer Loadings

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Valid/Tidak Valid
X1.1 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,942	0,938	0,035	26,596	<b>0,000</b>	Valid
X1.2 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,941	0,937	0,034	27,345	<b>0,000</b>	Valid
X1.3 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,950	0,951	0,029	32,231	<b>0,000</b>	Valid
X1.4 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,931	0,928	0,036	26,175	<b>0,000</b>	Valid
X1.5 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,928	0,923	0,036	25,759	<b>0,000</b>	Valid
X1.6 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,873	0,871	0,053	16,494	<b>0,000</b>	Valid
X1.7 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,829	0,832	0,059	13,936	<b>0,000</b>	Valid
X1.8 <- Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X1)	0,834	0,827	0,095	8,764	<b>0,000</b>	Valid
X2.1 <- Lingkungan Kerja (X2)	0,816	0,819	0,052	15,765	<b>0,000</b>	Valid
X2.2 <- Lingkungan Kerja (X2)	0,898	0,896	0,030	29,508	<b>0,000</b>	Valid
X2.3 <- Lingkungan Kerja (X2)	0,735	0,733	0,076	9,649	<b>0,000</b>	Valid
X2.4 <- Lingkungan Kerja (X2)	0,715	0,708	0,107	6,671	<b>0,000</b>	Valid

<b>X2.5 &lt;- Lingkungan Kerja (X2)</b>	0,837	0,842	0,059	14,166	<b>0,000</b>	Valid
<b>X2.6 &lt;- Lingkungan Kerja (X2)</b>	0,809	0,808	0,070	11,578	<b>0,000</b>	Valid
<b>X2.7 &lt;- Lingkungan Kerja (X2)</b>	0,851	0,849	0,052	16,491	<b>0,000</b>	Valid
<b>X2.8 &lt;- Lingkungan Kerja (X2)</b>	0,685	0,683	0,114	6,003	<b>0,000</b>	Valid
<b>X2.9 &lt;- Lingkungan Kerja (X2)</b>	0,842	0,842	0,054	15,731	<b>0,000</b>	Valid
<b>Z.1 &lt;- Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,831	0,826	0,067	12,418	<b>0,000</b>	Valid
<b>Z.2 &lt;- Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,882	0,880	0,042	20,983	<b>0,000</b>	Valid
<b>Z.3 &lt;- Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,833	0,822	0,075	11,054	<b>0,000</b>	Valid
<b>Z.4 &lt;- Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,883	0,883	0,036	24,220	<b>0,000</b>	Valid
<b>Z.5 &lt;- Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,818	0,818	0,049	16,715	<b>0,000</b>	Valid
<b>Z.6 &lt;- Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,858	0,859	0,043	19,870	<b>0,000</b>	Valid
<b>Y.1 &lt;- Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,886	0,894	0,033	26,949	<b>0,000</b>	Valid
<b>Y.2 &lt;- Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,892	0,889	0,051	17,495	<b>0,000</b>	Valid
<b>Y.3 &lt;- Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,863	0,862	0,063	13,724	<b>0,000</b>	Valid
<b>Y.4 &lt;- Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,844	0,837	0,078	10,765	<b>0,000</b>	Valid
<b>Y.5 &lt;- Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,889	0,888	0,046	19,405	<b>0,000</b>	Valid
<b>Y.6 &lt;- Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,766	0,756	0,098	7,793	<b>0,000</b>	Valid
<b>Y.7 &lt;- Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,712	0,709	0,094	7,568	<b>0,000</b>	Valid

Data diolah (Penulis, 2025)

Dalam Tabel 5.15 Outer model adalah untuk mengukur Validitas Konvergen, Outer model mengukur seberapa kuat hubungan antara indikator yang ada dalam item-item kuisioner dengan variabel konstruk yang di ukur.( Gudergan, S.P. 2018)

Original Sampel (o): Kolom ini menunjukkan nilai outer Loadings untuk setiap indikator, nilai ini mengukur seberapa kuat hubungan antara indikator dengan variabel X1.

Sampel Mean (M): bagian ini menunjukkan rata-rata dari outer Outer Loading yang di peroleh dari proses bootstrapping.

Standard Deviation (STDEV): Bagian ini menunjukkan standar deviasi dari outer loading yang diperoleh dari Proses bootstrapping.

T Statistics (O/STDEV): Dibagian ini menunjukkan nilai T-Statistik, yang digunakan untuk menguji signifikan dari outer loading. Nilai T-Statistic yang tinggi menunjukkan bahwa bahwa nilai outer loading signifikan berdasarkan statistic.

P Values: Kolom ini menunjukkan nilai, yang menunjukkan probabilitas bahwa hasil yang diperoleh terjadi secara kebetulan. Nilai P yang rendah biasanya  $>0,05$  menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistic. Dalam tabel di atas nilai P menunjukkan 0,000, yang artinya sangat signifikan.



#### **5.4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **5.4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan melakukan pengujian variabel (X1) terhadap variabel (Y) telah menunjukkan hasil, Gaya Kepemimpinan Paternalistik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan paternalistik sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerja pegawai atau bisa menurunkan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah tergantung bagaimana pemimpin itu melakukan tindakannya dalam kepemimpinannya.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dadang Rahma (2020), Gaya Kepemimpinan tidak Paternalistik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahma. (2020). Gaya kepemimpinan paternalistik dalam konteks penelitian adalah tolak ukur dari pengaruh atau tidaknya kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Sedangkan kinerja pegawai adalah sampai sejauh mana pegawai tersebut mengerjakan tugas dan pencapaiannya.

##### **5.4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian yang dilakuakn dan melakukan pengujian antara variabel (X2) terhadap (Y) dapat menunjukkan hasil yang positif dan berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpotensi dan



menjadi salah satu indikator untuk tercapainya kinerja pegawai ke rana yang positif atau negative tergantung pada kondisi Lingkungan kerja.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananda (2023), yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### **5.4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan penelitian yang dilakuakn dan melakukan pengujian antara variabel (X1) terhadap (Z) dapat menunjukan hasil yang positif dan berpengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kepuasan Kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Paternalistik sangat berpotensi dan menjadi salah satu indikator untuk tercapainya pegawai merasakan kepuasan dalam hasil kerjanya.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sinurat (2017), yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Paternalistik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dapat diinterpretasikan bahwa Gaya kepemimpinan Paternalistik memiliki peran yang sangat besar untuk meningkatkan pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah merasakan kepuasan kerja. Demikian kepuasan kerja menjadi tolak ukur untuk sebagaimana pegawai terus bekerja dengan produktif dan aktif.

#### **5.4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakuakn dan melakukan pengujian antara variabel (X2) terhadap (Z) dapat menunjukan hasil yang positif dan berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja sangat berpotensi dan menjadi salah satu indikator untuk tercapainya pegawai merasakan kepuasan kerja karena didukung oleh lingkungan untuk mencapai hasil yang baik.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2023) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja menjadi instrumen untuk meningkatkan pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah merasakan kepuasan kerja. Demikian kepuasan kerja menjadi tolak ukur untuk sebagaimana pegawai terus bekerja dengan produktif dan aktif.

#### **5.4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian yang dilakuakn dan melakukan pengujian antara variabel (Z) terhadap (Y) dapat menunjukan hasil yang positif dan berpengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepuasan kerja sangat berpotensi dan menjadi salah satu indikator untuk tercapainya pegawai mencapai Kinerja yang baik.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Natalia C. P. 2021), yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat diinterpretasikan bahwa Kepuasan Kerja bisa mendorong untuk meningkatkan Kinerja

pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Demikian kepuasan kerja menjadi tolak ukur untuk sebagaimana pegawai terus bekerja dengan produktif dan aktif sehingga mencapai hasil kinerja.

#### **5.4.4.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan paternalistik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.**

Berdasarkan penelitian yang dilakuakn dan melakukan pengujian antara variabel (X1) terhadap variabel (Y) dengan variabel (Z) sebagai variabel intervening dapat menunjukkan hasil yang berpengaruh antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi Gaya Kepemimpinan Paternalistik untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Qausya (2018) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Paternalistik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepemimpinan menjadi tolak ukur untuk meningkatkan Kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah.

#### **5.4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Berdasarkan penelitian yang dilakuakn dan melakukan pengujian antara variabel (X2) terhadap variabel (Y) dengan variabel (Z) sebagai variabel intervening dapat menunjukkan hasil yang berpengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel

intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi Lingkungan kerja untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ayunasrah (2022) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja menjadi instrument untuk meningkatkan Kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten mamberamo tengah. .

