

**PENINGKATAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN
ARDIREJO DAN KELURAHAN MIMBAAN KECAMATAN PANJI KABUPATEN
SITUBONDO**

Dio Bagus Andriawan
201913134@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Minullah
minullah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resources are individuals capable of and willing to assist an organization in achieving its goals. The purpose of this research is to determine the improvement of motivation, work discipline, and job satisfaction, as well as the performance of human resources in Ardirejo Village and Mimbaan Village of Panji Sub-District. The population in this study consists of all employees of Ardirejo Village and Mimbaan Village in Panji Sub-District, totaling 38 employees, both civil servants (ASN) and non-civil servants. The sampling technique is determined by purposive sampling. The data analysis and hypothesis testing of this research employed Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

The results of hypothesis testing for direct effects using Smart PLS 3.0 application indicate that motivation has a significant positive influence on job satisfaction. Work discipline has a negative influence on job satisfaction, but it is not significant. Motivation has a significant positive influence on performance. Work discipline has a negative influence on performance, but it is not significant. Job satisfaction has a negative influence on performance, but it is not significant. The results of hypothesis testing for indirect effects show that motivation does not significantly affect performance through job satisfaction. Work discipline does not significantly affect performance through job satisfaction.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Serangkaian tugas organisasi yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk mempertahankan, mengembangkan, dan merekrut pekerja yang kuat. Karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang berharga dan berfungsi sebagai kekuatan pendorong utama di balik setiap tindakan atau organisasi, sangat penting untuk menangani komponen ini secara efektif. Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Mangkunegara (2017:93) menyampaikan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan”. Motivasi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk meningkatkan dan menciptakan semangat dalam bekerja sehingga jiwa untuk mencapai tujuan organisasi akan berjalan efektif dan efisien.

Afandi (2018:12) menyatakan bahwa “ Disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dalam penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini di karenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai baik atasan atau bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Afandi (2018:74) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.

Dengan demikian kepuasan kerja berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas pegawai karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi sehingga tujuan dan misi organisasi akan berjalan sesuai dengan target organisasi.

Afandi (2018:83) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Pada hakikatnya kinerja merupakan apa yang dilaksanakan dan tidak dilaksanakan karyawannya dalam organisasi, kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dinilai, ditingkatkan, dan dikembangkan agar tercipta suatu kinerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan bersama dalam organisasi.

Fenomena yang terjadi pada saat peneliti melakukan studi di lingkungan Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo yaitu kurangnya kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja sehingga perlu adanya peningkatan motivasi kepada pegawai dilihat melalui Motivasi dan Disiplin kerja yang dimiliki seorang pimpinan di Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan perlu peningkatan sehingga berdampak pada Kinerja dan Kepuasan kerja.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) mengemukakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Daryanto & Bintoro (2017: 20) Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yakni :

- 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- 4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Motivasi

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin

mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting.

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:101) indikator dalam Motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
Yaitu terutama kebutuhan akan oksigen, makanan, minuman, pertahanan fisik, dan seks. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan rasa aman
Yaitu persyaratan pertahanan terhadap bahaya, risiko, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
Yaitu keinginan untuk menjadi bagian, terhubung, dan merasa disukai dan diterima dalam pengelompokan unit kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan harga diri
Yaitu keinginan untuk dihormati dan dihormati oleh orang lain. Mengingat kebutuhan ini, manajer tidak boleh memperlakukan anggota staf secara sewenang-wenang karena mereka

layak dihargai dan diakui atas kontribusinya.

organisasi , target organisasi dan laporan kerja pegawai.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu Secara khusus, dorongan untuk sukses, berbagi ide, me nerima kritik, dan tumbuh sebagai pribadi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Disiplin kerja

Menurut Afandi (2018:12) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Afandi (2018:21) mengemukakan dimensi dan indikator Disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi yaitu:

1) Ketaatan waktu

Segala bentuk pekerjaan pegawai yang berhubungan dengan kehadiran pegawai dalam kantor , penggunaan waktu secara efektif dan tidak mangkir kerja.

2) Tanggung jawab kerja

Segala bentuk pekerjaan pegawai didalam organisasi yang berhubungan dengan peraturan

Kepuasan kerja

“Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan” (Afandi, 2018:74).

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Sesuatu kegiatan manusia yang dilakukan untuk memperoleh atau mencapai tujuan.

2) Upah

Hasil dari keringat dan kerja keras dari apa yang mereka lakukan dan merupakan buah dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

3) Promosi

Tindakan yang diberikan organisasi apabila ada pegawai yang rajin dan mencapai target didalam organisasi, kesempatan promosi jabatan ini diberikan sebagai hadiah karena baktinya kepada organisasi.

4) Pengawas

Seseorang yang memberikan diberikan tugas untuk mengecek dan memeriksa pekerja didalam mencapai tujuan.

5) Rekan kerja

Seseorang yang dimana berada didalam tempat yang sama dan melakukan pekerjaannya secara bersama-sama mereka salin

berinteraksi dan melakukan komunikasi untuk membuat suasana kerja menjadi menyenangkan.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Afandi (2018:83) mengemukakan “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk ukuran hasil kerja yang berhubungan dengan angka dan output kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk barang.
- 2) Kualitas hasil kerja
Bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Bijaksana dan hemat dalam menggunakan anggaran sehingga efisien.

4) Disiplin kerja

Taat pada peraturan yang ditetapkan didalam organisasi.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu dan dilakukan dengan kesadaran diri.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Sifat manusia yang sulit diubah dan merupakan sifat bawaan lahir.

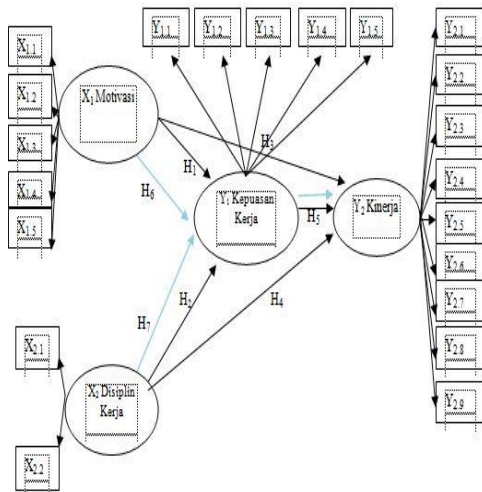
9) Kreativitas

Proses penemuan gagasan atau ide baru yang digunakan untuk menciptakan sesuatu yang sifatnya baru.

Kerangka Konseptual

Pengerak utama dalam kemajuan organisasi yaitu sumber daya manusia, sebagai penggerak dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi maka akan semakin baik kinerja dari organisasi tersebut dan juga sebaliknya semakin rendah kualitas SDM yang dimiliki oleh organisasi akan menjadi kinerja organisasi menjadi menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan organisasi akan menjadi hancur dan tidak beraturan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.
- H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.
- H₄: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.
- H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₆: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₇: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai melalui Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Soegeng dalam Tahir (2011:51) mengemukakan “Rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, Ekonomis dan Sesuai dengan Tujuan Penelitian sehingga data-data yang didapatkan adalah data yang akurat”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2018;13) “Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”.

Pada rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan observasi yang terjadi dilapangan dan studi pustaka untuk memperoleh data yang nantinya digunakan untuk penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya dilakukan tahapan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kelurahan

Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan Program *Smart PLS* 3.0. Adanya pengolahan data kemudian dapat ditarik kesimpulan dan saran guna untuk memperjelas penelitian yang dilaksanakan.

Waktu Dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Kelurahan Ardirejo beralamat Capore, Ardirejo, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68321 dan kelurahan Mimbaan beralamat di Jalan Pasar Panji No.512, Blok A, Mimbaan Timur, Mimbaan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68323. Kecamatan Panji kabupaten situbondo. Waktu penelitian 3 bulan yaitu dari bulan maret sampai dengan bulan mei tahun 2023.

Populasi dan sampel

Sugiyono (2017:215) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sugiyono (2019:127) mengemukakan “ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probabilitay* dengan teknik *purposive sampling*”.

Populasi dan Sampel didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kelurahan Ardirejo berjumlah 18 pegawai Non ASN dan ASN terhitung kecuali kepala Kelurahan/Lurah serta di Kelurahan Mimbaan yang berjumlah 20 pegawai Non ASN dan ASN terhitung kecuali kepala Kelurahan/Lurah sehingga total 38 orang sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting, karena penghitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) “Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Proses penelitian dilakukan peneliti pada daat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

Studi Pustaka

Menurut Nazir (2013:93) “Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan analisis terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang saling berkaitan setelah menyelesaikan masalah”. Dengan membaca berbagai

literatur yang relevan dengan masalah yang sedang dipelajari, strategi ini dapat digunakan untuk membangun landasan dan sudut pandang tertulis.

Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:194) menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”. Data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Data yang ingin diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi angket kepada pegawai di Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) “Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung

penelitian”. Dokumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berupa data-data yang diperoleh dari Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan untuk memudahkan peneliti memperoleh informasi yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen (*convergent validity*) adalah nilai faktor *loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Faktor *loading* adalah koefisien jalur yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya. Menurut Husein (2015:18) “Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*)”. *Convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $\geq 0,7$.

Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015:75).

Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik normalitas, dan multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian asumsi klasik

dan penjelasan dari ketiga yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai *VIP (variance inflation factor)* $\leq 5,00$ namun apabila *VIF* $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi.

b. Uji Normalitas

Ghozali (2017:145) menyatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan nilai *skewness* dan *kurtosis*.

- 1) Jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 hingga 2,58 maka data terdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* tidak berada pada rentang nilai -2,58 hingga 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Menurut Ghazali (2016:98) “Uji kelayakan model yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan

terhadap model regresi”. Pada aplikasi *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*).

- 1) $SRMR \leq 0,09$ maka dapat dikatakan *fit*
- 2) *Chi-Square* diharapkan kecil
- 3) $NFI > 0,5$ maka dapat dikatakan *fit*

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2016:97) “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, atau interval antara 0 sampai 1”.

Analisis Persamaan Struktur (inner model)

Menurut Ghazali (2013:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. *Inner model* dapat dianalisis dengan menggunakan *system bootstrapping* melalui program *Smart PLS 3.0* maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah *Part Coefficient* dan *Specific Indirect effects*. Analisis Persamaan Struktur (inner model).

Sugiyono (2017:192) mengemukakan bahwa “Persamaan struktural merupakan suatu analisis mengetahui pengaruh hubungan yang

terjadi antara variabel terikat dengan kolinearitas data variabel penelitian dengan memakai dari rumus struktural”.

Rumus persamaan struktural dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Persamaan Struktural

Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

$$Y_1: a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Variabel Kinerja (Y_2)

$$Y_2: a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

Variabel Kinerja (Y_2)

$$Y_2: a + b_5 Y_1 + e$$

b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2: a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Kinerja

b_1, b_3 : Nilai koefisien regresi Motivasi

b_2, b_4 : Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja

b_5 : Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja

e : error.

Uji Hipotesis Penelitian

Proses pengambilan keputusan yang disebut pengujian hipotesis menggunakan analisis data baik dari eksperimen atau observasi yang menyenangkan. Husein (2015:21) “Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik

yang digunakan adalah 1,96”. Akibatnya, ketika t-statistik kurang dari 1,96, hipotesis diterima ketika H_a adalah, dan ditolak ketika H_0 . Jika p value kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dengan responden berjumlah 38. Jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang dengan persentase 68,4%, sedangkan Jenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 31,6%.

2. Uji Validitas Konvergen

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Uji validitas dengan program *Smart PLS 3.0* dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,7$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,5$.

Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

| Variabel Penelitian | Average Variance Extracted (AVE) | Cut Off | Keterangan |
|--------------------------------|----------------------------------|---------|------------|
| X ₁ .Motivasi | 0,60 | 0,7 | Valid |
| X ₂ .Disiplin kerja | 0,92 | 0,7 | Valid |
| Y ₁ .Kepuasan kerja | 0,69 | 0,7 | Valid |
| Y ₂ .Kinerja | 0,74 | 0,7 | Valid |

Berdasarkan pada Tabel 10 hasil analisis menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan.

3. Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Tabel Uji Reabilitas

| Indikator | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------------|------------------|------------|
| X ₁ .Motivasi | 0,83 | Reliabel |
| X ₂ .Disiplin kerja | 0,91 | Reliabel |
| Y ₁ .Kepuasan kerja | 0,89 | Reliabel |
| Y ₂ .Kinerja | 0,96 | Reliabel |

Berdasarkan hasil Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0,7.

4. Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah modeh regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada

“*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *Partial least square Smart PLS 3.0*.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

| Indikator | X ₁ .Motivasi | X ₂ .Disiplin kerja | Y ₁ .Kepuasan kerja | Y ₂ .Kinerja |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| X ₁ .Motivasi | | | 1,23 | 1,94 |
| X ₂ .Disiplin kerja | | | 1,23 | 1,63 |
| Y ₁ .Kepuasan kerja | | | | 2,59 |
| Y ₂ .Kinerja | | | | |

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) ≤ 5,00 namun apabila nilai VIF > 5,00 maka melanggar asumsi multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

b. Normalitas

"Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak" (Ghazali, 2018:161). Jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai - 2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* tidak berada pada rentang nilai – 2,58 sampai 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

5. Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square*

Residual), *Chi-Square* dan *NFI (Normed Fi Index)*. Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah di hipotesiskan. Uji *itti* dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

| Indikator | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------------------|----------|-------------------|
| Y ₁ . Kepuasan Kerja | 0,61 | 0,59 |
| Y ₂ . Kinerja | 0,06 | -0,03 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa :

Variabel Motivasi (X₁) dan, Disiplin kerja (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,61 (61%) , sedangkan sisanya 0,39 (39%) dipengaruhi, variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sedangkan variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,06 (6%), sedangkan sisanya 0,94 (94%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

7. Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 0,53 X_1 + 0,40 X_2 + e$$

$$Y_2 = a + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e$$

$$= -0,07 X_1 + 0,00 X_2 + e$$

$$Y_2 = a + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0,28 Y_1$$

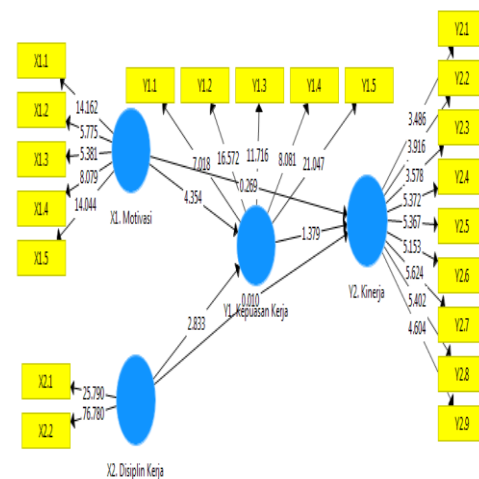
b. Persamaan Struktural (*inner model*) dengan variable *intervening*

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= -0,07 X_1 + 0,00 X_2 + 0,28 Y_1 + e$$

8. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Penelitian Secara Langsung



Berdasarkan Gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan dalam bentuk Tabel. Uji Hipotesis Penelitian seperti berikut:

| Hasil Uji Hipotesis Penelitian | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|---------|
| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | PValues |
| X ₁ . Motivasi -> Y ₁ . Kepuasan kerja | 0,526 | 0,541 | 0,121 | 4,354 | 0,000 |
| X ₁ . Motivasi -> Y ₂ . Kinerja | -0,074 | -0,102 | 0,276 | 0,269 | 0,788 |
| X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja | 0,397 | 0,393 | 0,140 | 2,833 | 0,005 |
| X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja | 0,002 | -0,008 | 0,217 | 0,010 | 0,992 |
| Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja | 0,282 | 0,291 | 0,204 | 1,379 | 0,169 |

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,526), nilai *T-Statistic* yaitu 4,354 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa dikarenakan hasil *P Value* lebih kecil dari <0,05, maka berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Motivasi seorang yang memiliki Motivasi yang tinggi mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja di bawah tekanan tinggi dibanding rekan kerjanya dengan Motivasi yang lebih

rendah Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu penting pada lingkungan kerja yang baik dalam memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan penuh mereka untuk kesuksesan organisasional. Kepuasan kerja didorong dengan Motivasi yang di tanamkan dalam organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih terarah dan efisien hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yusuf (2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,074), nilai *T-Statistic* yaitu 0,269 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,788 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Disiplin kerja maka semakin turun namun tidak signifikan Kepuasan kerja pada pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan. Dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari <0,05, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kepuasan kerja pada pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

Sebuah organisasi Disiplin kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah Disiplin kerja yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan organisasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Merisa (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,397), nilai *T-Statistic* yaitu 2,833 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.005 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi pegawai tentang Motivasi meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi pegawai tentang Motivasi menurun maka Kinerja pegawai juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan adanya keinginan kuat seorang pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu

organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi secara penuh serta Motivasi lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Novrita (2021) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,002), nilai *T-Statistic* yaitu 0,010 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,992 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi perangkat tentang Disiplin kerja meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang pegawai menurun maka Kinerja pegawai juga akan menurun namun tidak signifikan dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari $<0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan menyatakan bahwa Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi

dengan lingkungan di organisasinya. Disiplin kerja pegawai kelurahan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Paramban (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,282), nilai *T-Statistic* yaitu 1,379 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,169 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 ditolak**. Faktor Kepuasan kerja mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja namun tidak signifikan dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari $<0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan menyatakan bahwa Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu

memberikan dampak kepada Kinerja pegawai sehingga setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada Kepuasan kerja akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan Kinerja. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan Kepuasan kerja para pegawai yang kemudian dapat meningkatkan Kinerjanya. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Syamsuddin (2022) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis Penelitian

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| X_1 . Motivasi $\rightarrow Y_1$. Kepuasan kerja $\rightarrow Y_2$. Kinerja | 0,148 | 0,163 | 0,127 | 1,171 | 0,242 |
| X_2 . Disiplin kerja $\rightarrow Y_1$. Kepuasan kerja $\rightarrow Y_2$. Kinerja | 0,112 | 0,110 | 0,094 | 1,193 | 0,233 |

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,148) nilai *T-Statistic* yaitu 1,171 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,242 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian

hipotesis ke 6 ditolak. Kenyataan menunjukkan pegawai Kelurahan yang memiliki Motivasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena pegawai Kelurahan yang memiliki Motivasi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi tanpa melihat Kinerja yang ada dalam organisasi Kelurahan yang memiliki Kinerja yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat pegawai Kelurahan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Paramban (2018) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

7. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,112) nilai *T-Statistic* yaitu 1,393 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,233 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) secara signifikan tidak mempengaruhi

Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 7 ditolak.** Disiplin kerja yang diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada Kepuasan kerja dan akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan Kinerja dan merupakan apa yang dipersepsikan oleh para dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai Kelurahan sebagai bagian dari organisasi akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di organisasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Paramban (2018) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, dengan demikian (H_1 Diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, dengan demikian (H_2 ditolak);

3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja , dengan demikian (H₃ Diterima);
4. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan demikian (H₄ ditolak);
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan demikian (H₅ ditolak);
6. Motivasi secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan demikian (H₆ ditolak);
7. Disiplin kerja secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan demikian (H₇ ditolak).

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan

Bagi Kantor Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Motivasi kerja saat ini. Motivasi kerja tersebut mampu membentuk keperibadian pegawai melayani pelayanan dengan baik untuk seluruh elemen yang ada di kantor Kelurahan. Sehingga bisa membangun kreatifitas pegawai untuk

terus meningkatkan Kinerja dalam berbagai aktivitasnya yang kemudian berdampak pada Kepuasan kerja SDM.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi aktivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Motivasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja dalam peningkatan Kinerja SDM.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jember: Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

- Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dadang. 2013. *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Elianti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. Diterbitkan Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Fadilah, A. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru. Diterbitkan Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Ghozali, I. & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Karnadi., Pramesthi, R.A., Rahman, F.F. 2022. Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Kantor KEMENAG Kabupaten Situbondo. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.1, No.1.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Minullah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep. Jurnal Ekonomi dan Bisnis "Growth". Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.18, No.2.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Paramban, S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Diterbitkan Skripsi. Jakarta. Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyan, H. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guru SMPIT Putra

- Cendekia. Diterbitkan Skripsi. Jakarta. Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. 2015. *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Syamsuddin, R. 2022. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Diterbitkan Skripsi. Makassar: Universitas muhammadiyah Makassar.
- Tahir, M. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.