

**ANALISIS PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Riski Maulana Tri Kusno
rm0681142@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun
edyk1134@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of the study is to analyze Education and Work Discipline on the Performance of Village Officials with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at the Kilensari Village Office, WringinAnom Village, SumberKolak Village. Panarukan District, Situbondo Regency). The sampling technique used in this research was a saturated sample with a sample size of 40 village officials. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that education has a positive and significant effect on job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, education has a positive but not significant effect on performance, education has a positive but not significant effect on performance, satisfaction work has a significant positive effect on performance, education has a significant positive effect on performance through job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Education, Work discipline, Job Satisfaction, Performance.

1. PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang tentang Desa, merupakan kesempatan bagi daerah Kabupaten/Kota untuk mengatur sendiri pembentukan, kedudukan, kewenangan serta tugas pokok dan fungsi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat di daerah dan kemampuan daerah sehingga dapat berbeda antara daerah Kabupaten/Kota yang satu dengan yang lainnya. Kewenangan dalam undang-undang tersebut juga memberikan kewenangan kepada desa untuk mengatur dirinya sendiri dalam rangka memenuhi tuntutan, keinginan dan kebutuhan masyarakat, terlebih

lagi penyelenggaraan pemerintahan di Desa/Kelurahan berkaitan langsung dengan pemberian pelayanan publik. Tentu saja pemenuhan tuntutan, keinginan dan kebutuhan masyarakat lewat pemberian pelayanan publik yang berkualitas, hanya akan dapat dilaksanakan dengan optimal jika pemberi pelayanan publik dalam hal ini perangkat desa, memiliki kualitas sumber daya dan sarana Prasarana yang berkualitas. Kedua hal tersebut saling berkaitan dan menunjang. Sumber daya manusia (SDM) yang sangat baik serta berkualitas tidak akan berarti apa-apa jika tidak ditunjang oleh sarana Prasarana yang

memadai. Sementara sarana dan Prasarana yang lengkap dan paripurna akan lumpuh tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni.

Wirawan (2016:3) menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan sesuatu kegiatan seseorang untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan etika dalam bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Sedangkan menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”.

Selain pendidikan yang paling berpengaruh adalah kedisiplinan kerja. Menurut Agustini (2019:104) menyatakan bahwa “Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Agus & Nunung (2018) Menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.” Silalahi (2021). Menyatakan bahwa “pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator”. Sedangkan menurut (Rafiq, 2019). Menyatakan bahwa “Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam.”

Pemilihan objek penelitian ini dilakukan di Kecamatan Panarukan di dasarkan pada kurangnya potensi sumber daya manusia, rendahnya tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan perangkat desa, keterbatasan sarana dan prasarana. Pemilihan kecamatan sendiri sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan disiplin kerja yang ada pada perangkat desa Kilensari, desa wringin anom, desa sumber kolak, terhadap kepuasan kerja dan kinerja perangkat desa pada sektor pelayanan masyarakat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengolahan (manajemen) dengan baik. Bintoro dan Daryanto (2017:15) berpendapat bahwa: Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) menyatakan bahwa “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”.

Menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020:1139) menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”. Indikator Tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016:3) yaitu :

1) Pendidikan Formal

Indikatornya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

2) Pendidikan Informal

Indikatornya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa: Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hartatik (2014:183) menyatakan "Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya". Disiplin para pegawai akan menaati Semua aturan sudah ada, demikian juga implementasinya pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sifat seseorang dengan sadar dalam menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Pulang berdasarkan jam kerja dan sesuai ketentuan yang berlaku, pada waktu jam istirahat diperusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Pedoman berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Metode yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas, tanggung jawab, posisi, dan koneksi ke unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Pembatasan pada apa

yang bisa dan tidak bisa Anda lakukan para karyawan dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:43) menyatakan "Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas". Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Afandi (2018:74) menyatakan "adalah perspektif inspirasional dari Bekerja menggabungkan sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan melalui evaluasi pekerjaan seseorang sebagai perasaan penghargaan dalam menyelesaikan pekerjaan seseorang hasil kerja yang signifikan". Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang memenuhi komponen.
- 2) Upah. Jumlah uang yang diperoleh seseorang sebagai hasil dari melakukan sesuatu kerja Apakah itu sesuai dengan apa yang Anda anggap sebagai kebutuhan yang wajar.
- 3) Promosi. kemungkinan pertumbuhan melalui posisi menaik. Ini terkait dengan kemungkinan kemajuan karir seseorang saat bekerja.
- 4) Pengawas. orang yang selalu memberi perintah atau instruksi tentang cara melakukan pekerjaan.

- 5) Rekan kerja. Seseorang umumnya terhubung dalam eksekusibekerja. Seseorang dapat merasakan betapa bahagia atau tidak senangnya rekan kerjanya.

Kinerja

Sutrisno (2016:151) menyatakan “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Kinerja perangkat memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga memastikan organisasi mencapai tujuan kinerjanya menjadi pertimbangan penting. Menurut Robbin (2016:260) berpendapat “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Menurut Robbins (2016:260) menyatakan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah

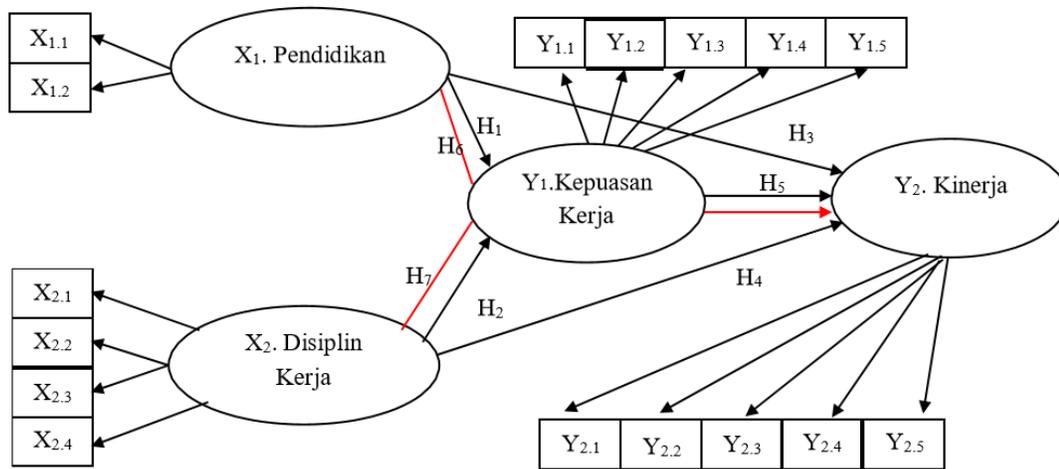
- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah

siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

- 3) Ketepatan waktu
Kinerja kariawan juga dapat diukur dari kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- 4) Efektifitas
Efektifitas adalah tingkat tujuan aset hierarkis (pekerjaan, uang tunai, inovasi, dan komponen yang tidak dimurnikan).
- 5) Kemandirian
Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas, kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:28) menyatakan bahwa “Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen”. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka penelitian ini yang menguji pengaruh dari ketiga variabel. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Pendidikan (X1), Disiplin kerja (X2) dan variabel terikat Kinerja (Y2) dengan variabel intervening yang digunakan Kepuasan kerja (Y1) Berikut ini gambaran kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H_1 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H_2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H_3 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H_4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H_6 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H_7 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:10) menyatakan bahwa “Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang

dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Menurut Sialen (2018:18) mengungkapkan “Penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umunya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial”.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret 2023 sampai Mei 2023. Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor desa Kilensari Jl. Raya Panarukan, Kecamatan. Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68351, Indonesia. Kantor desa Wringin Anom Jl. PB. Sudirman nomor 74 Wringin Anom Panarukan 68351. Kantor desa Sumberkolak Jl. Cempaka II No.14/16 Sumberkolak 68351.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi pada penelitian ini dengan jumlah 10 perangkat desa perdesa dari tiga kantor desa di kecamatan Panarukan, dengan jumlah keseluruhan 30 perangkat desa.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

30 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden sama-sama

memiliki angka yang sama yaitu Laki-laki yaitu sebanyak 15 orang sebesar 50,0%, dan Perempuan sebanyak 15 orang sebesar 50,0%.

Uji Validitas Konvergen

Nilai outer loading untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai Average Variance Extracted (AVE).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Pendidikan	0,78	Reliabel
X ₂ . Disiplin kerja	0,91	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,87	Reliabel
Y ₂ . Kinerja	0,90	Reliabel

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*”. dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik

“Multikolinieritas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,5.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X1. Pendidikan	X2. Disiplin kerja	Y1. Kepuasan kerja	Y2. Kinerja
X1. Pendidikan			3,18	7,20
X2. Disiplin kerja			3,18	4,34
Y1. Kepuasan kerja				9,74
Y2. Kinerja				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang-2,58<CR<2,58.

ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit 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 hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,09	0,09	≤ 0.09	Baik
d_ULS	1,29	1,29	≥ 0.05	Baik
d_G	3,01	3,01	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	330,23	330,23	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0,54	0,54	>0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

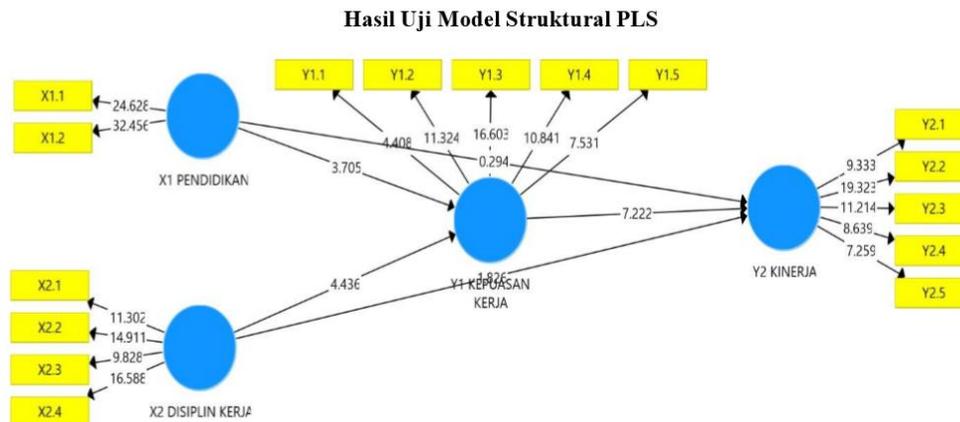
- a. Variabel Pendidikan (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.89 (89%) sedangkan sisanya 11%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Pendidikan (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y2) sebesar 0.91 (91%) sedangkan sisanya 9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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



Gambar 2.
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ Pendidikan -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,45	0,44	0,12	3,705	0,00
X ₁ Pendidikan -> Y ₂ Kinerja	0,03	0,01	0,11	0,294	0,76
X ₂ Disiplin kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,54	0,54	0,12	4,436	0,00
X ₂ Disiplin kerja -> Y ₂ Kinerja	0,10	0,09	0,05	1,826	0,06
Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja	0,86	0,88	0,11	7,222	0,00

Hipotesis 1.

Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu (0,45) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

Hipotesis 2.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu (0,54) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

Hipotesis 3.

Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu (0,03) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,76 (>0,05) maka

dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

Hipotesis 4.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu (0,10) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,06 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**

Hipotesis 5.

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu (0,86) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 Pendidikan -> Y_1 Kepuasan kerja -> Y_2 Kinerja	0,389	0,399	0,127	3,071	0,002
X_2 Disiplin kerja -> Y_1 Kepuasan kerja -> Y_2 Kinerja	0,471	0,485	0,121	3,876	0,000

Hipotesis 6.

Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu (0,38) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**

Hipotesis 7.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu (0,47) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai original sample yaitu (0,45) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan H1 Diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pendidikan akan mempengaruhi peningkatan dari kepuasan kerja perangkat desa itu sendiri. Sebuah organisasi sangat mengutamakan sebuah pendidikan dari setia anggota organisasi maupun perusahaan.

Pendidikan juga menjadi panentu bagi karyawan yang akan bekerja atau akan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau sebuah perusahaan kepadanya hal ini juga penentu tempat atau jabatan yang akan diberikannya kepada karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya, penempatan ini bertujuan untuk lebih mengefesienkan pekerjaan karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja tersendiri dari karyawan atas apa yang dikerjakan sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ella Anatasya S (2020).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai original sample yaitu (0,54) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan H2 Diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi atau dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, kedisiplinan dalam semua organisasi sangat diperlukan, hal ini dikarenak kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap karyawan dalam bentuk ketaatan aturan yang dimiliki oleh perusahaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam bekerja, dan juga dapat mengetahui seberapa baik dan bagusnya kedisiplinan dari karyawan dalam bekerja setiap harinya. Hasil

penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Vidia A, dan Trianasari (2021).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan nilai original sample yaitu (0,03) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,76 ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan H3 Ditolak. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pendidikan tidak dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan, hal ini bisa terjadi karena tingkat pendidikan dari seorang perangkat desa tidak terlalu diutamakan oleh organisasi dan tidak menjadi faktor dalam peningkatan kinerja itu sendiri. Dilain aspek pada saat perekrutan perangkat desa yang baru organisasi tidak mengutamakan pendidikan dalam pemilihan perangkat desa sebelumnya sehingga sulit untuk memperbaiki kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Bu'ulolo Liberlina (2018).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan nilai original sample yaitu (0,10) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,06 ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan H4 Ditolak, maka peningkatan kedisiplinan kerja tidak akan

mempengaruhi peningkatan kinerja itu sendiri dikarenakan pada sebelumnya kedisiplinan ini kurang diperbaiki oleh organisasi sehingga diperlukan beberapa langkah agar kedisiplinan ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja itu sendiri dan memang butuh waktu dalam memperbaiki kedisiplinan dari setiap perangkat desa itu sendiri. Kinerja merupakan salah satu poin penting bagi organisasi untuk menentukan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat desa. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Putri Ery Teguh P, dan Puspa M (2019).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai original sample yaitu (0,86) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan H5 Diterima. maka jika Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap perangkat desa tinggi dan baik maka Kinerja akan meningkat begitu sebaliknya jika Kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap perangkat desa rendah maka kinerja akan meningkat. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mengukur hasil pekerjaan yang dilakukan seperti kepuasan terhadap output pekerjaan untuk organisasi itu sendiri dan juga merupakan poin penting bagi organisasi dalam menilai kinerja itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Endah

Rahayu L, dan Nur Kholifatul F. G (2018).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan nilai original sample yaitu (0,38) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan H6 Diterima. Pendidikan dari setiap perangkat desa dapat dilihat dari seberapa tinggi pendidikan yang dilaksanakan, pendidikan sangat penting dalam dunia pekerjaan hal tersebut yang menjadi penentu oleh organisasi dalam perihal penempatan atau jabatan yang akan diberikannya. Tidak hanya pendidikan kepuasan kerja juga memiliki peran didalamnya dalam peningkatan kinerja perangkat desa karena kepuasan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan yang didorong oleh pendidikan yang pernah dilakukan sebelumnya sehingga dapat juga dapat meningkatkan kinerja perangkat desa itu sendiri. Dengan demikian hasil tersebut mediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki hasil yang positif signifikan pengaruhnya antara pendidikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ella Anatasya S (2020) dan Endah Rahayu L, dan Nur Kholifatul F. G (2018).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan nilai original sample yaitu (0,47) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan H7 Diterima. Disiplin kerja dari setiap perangkat desa pada organisasi dapat dinilai dari kehadiran, ketaatan peraturan yang ada dan bagaimana penyelesaian pekerjaannya yang dilakukan oleh perangkat desa. Kepuasan kerja dari setiap perangkat desa memiliki peran penting didalam karena hal ini merupakan perasaan yang mewakili dari setiap perangkat desa dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap perangkat desa yang akan mempengaruhi terhadap kinerja itu sendiri maka dengan demikian peran mediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki hasil yang positif signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Vidia A, dan Trianasari (2021) dan Endah Rahayu L, dan Nur Kholifatul F. G (2018).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H1 diterima).

2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H2 diterima).
3. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H3 ditolak).
4. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H4 ditolak).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H5 diterima).
6. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H6 diterima).
7. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H7 diterima).

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan khususnya tentang disiplin kerja suatu lembaga pemerintahan terutama pada kantor desa sebagai bahan kajian dan tambahan referensi mengenai kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

Bagi Peneliti

- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
- b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa

menggambarkan pemenuhan Kinerja ASN.

- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja ASN itu sendiri.

Bagi Desa Kilensari, Wringianom dan Sumbekolak

- a. Dari segi Pendidikan masih perlu perbaikan seperti pendidikan formal dari semua perangkat desa yang ada mengingat hasil penelitian masih memiliki hasil terkecil dari pada pendidikan informal dengan hasil 24,626, jadi desa diharapkan lebih memperhatikan pendidikan formal kepada semua perangkat desa yang ada dengan tujuan untuk memperbaiki pendidikan formal yang ada menjadi lebih baik lagi.
- b. Dari segi Disiplin kerja Hasil penelitian menunjukkan organisasi perlu memperbaiki dari segi “ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan” hal tersebut perlu diperhatikan bahkan perlu diperbaiki dengan tujuan untuk menjaga perilaku semua perangkat desa dalam jangka panjang, hasil penelitian memiliki hasil yang terendah dibandingkan dengan indikator lainnya dengan hasil 9,828.
- c. Dari segi Kepuasan kerja terdapat hasil terendah dari beberapa indikator yang menjadi penilaian ialah “pekerjaan” hasil tersebut memiliki hasil 4,408. Pemerintah desa diharapkan lebih memperhatikan pekerjaan yang

dilakukakan oleh semua perangkat desa yang ada apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggungjawab sesuai jabatannya ataukah pekerjaan yang dilakukan tidak perlu sama sekali dilakukan oleh perangkat desa yang ada.

- d. Dari segi Kinerja pemerintah desa harus lebih memperhatikan “kemandirian” dari setiap perangkat desa yang ada dalam melakukan pekerjaannya setiap hari, kemandirian ini sangat diperlukan dalam organisasi untuk lebih mengefesiensi waktu pekerjaan yang ada, karena hasil penelitian memiliki hasil yang masih rendah dari lima indikator yang menjadi penilaian dengan hasil 7,259.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).” Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, F. 2019. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.” Medan: UISU Press
- Badeni, 2017, Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Bandung, Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Erida Silalahi, L. (2021). Efektivitas Edukasi Self-Care Terhadap Perilaku Manajemen Diri pada Pasien Diabetes Melitus di Wilayah Puskesmas Sukapura Jakarta. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia, Vol. 4(No. 1), 15–22
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T.H. 2017 “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, H. M. 2019. “Manajemen Sumberdaya Manusia.” Jakarta: Bumi Aksara
- Kosilah dan Septian 2020 “Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa”, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 no 6 November 2020.
- Kusnady, E. Fandiyanto, R. & Kholis, N. 2022. “Pengaruh Diklat Dan Kompetensi ASN Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo”. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME. Vol.1 No.9. 1812-1824. ISSN:2964-898X.
<http://unars.acid/ojs/index.php/jme/article/view/2226>.

- Lestari,R.E. Fithriyah Ghaby,K.N
2018 Pengaruh Organizational
Citizenship Behavior (OCB)
Terhadap Kepuasan Kerja dan
Kinerja Karyawan Universitas
Brawijaya malang.
- Marwansyah. 2014. Manajemen
Sumber Daya Manusia, Edisi
Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, AAP. 2018. Evaluasi
Kinerja SDM. Bandung. Penerbit
Refika Aditama.
- Nazir, M.(2022) Metode Penelitian.
Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo,T.E .Marlina, P. 2019
Pengaruh Disiplin Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Universitas
Bhayangkara Jakarta Raya
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya
Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
Yayasan Dompot Dhuafa
Jakarta, 3(1).
- Rivai Dan ESagala, (2013),
Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan,
Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins (2016:260) Manajemen
Penilaian Kinerja Karyawan,
Penerbit Gaya Media,
- Rosmawati. 2021 Pengaruh Tingkat
Pendidikan Terhadap Kinerja
Pegawai di Kecamatan Sinoa
Kabupaten Bantaeng Universitas
Muhammadiyah Makassar
Program Studi Ilmu Administrasi
Negara Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu politik .
- Silaen, Sofar., 2018., Metodologi
Penelitian Sosial Untuk
Penulisan Skripsi dan Tesis, In
Media, Bandung
- Sinambela, E.A 2020 pengaruh
Pendidikan, kompetensi
Pengalaman kerja terhadap
kepuasan kerja karyawan
Universitas Mayjen Sungkono
Mojokerto
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan
Nunung Ayu Sofiati. 2018.
Manajemen Sumber Daya
Manusia Kompensasi Tidak
Langsung dan Lingkungan Kerja
Fisik, Edisi I. Yogyakarta:
ANDI.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung : Alfabeta.Sutrisno, E.
(2019), Manajemen Sumber
Daya Manusia, Cetak ke sebelas
Prananda.
- Tulhusnah, L. Dewi, E. A. & Soeliha,
S. 2022. “Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Aparatur
Sipil Negara (ASN) Melalui
Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada
Bappeda Kabupaten Situbondo”.
Jurnal Mahasiswa
Kewirausahaan. JME. Vol.1
No.5 930-944. ISSN:2964-898X.
<http://unars.ac.ic/ojs/index.php/jme/article/view/2129>.
- Trianasari,A.V 2021 Pengaruh Disiplin
Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Lestari,R.E. Fithriyah Ghaby,K.N 2018 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Universitas Brawijaya Malang

Wibowo. 2017. "Manajemen Kinerja." Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Widarjono. (2013). Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya, Ekonosia, Jakarta.

Wirawan, 2016, Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Manajemen Vol 4