

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PERANGKAT DESA MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DESA  
KECAMATAN BANYUPUTIH KABUPATEN SITUBONDO**

Isma Nur Failin

[Ismanurfailin@gmail.com](mailto:Ismanurfailin@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun

[Edyk1134@gmail.com](mailto:Edyk1134@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Febri Ariyantiningasih

[febriariyantif207@gmail.com](mailto:febriariyantif207@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*A village administration office is a building or room used as the administrative center of village-level government. The village administration office serves as a gathering place for village officials, including the head of the village, village administrative staff, and various sections or units related to public services and the interests of the village community. This study aims to investigate the effect of work discipline and work motivation on the performance of village officials in Banyuputih District, Situbondo Regency. This study aims to determine whether job satisfaction correlates with the relationship between work discipline and work motivation that affects the performance of village officials. The population in this study was village officials in Banyuputih District. The sampling technique used saturated sampling. This study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that work discipline has a negative but insignificant effect on job satisfaction, work discipline is not proven to have a significant effect on performance, work motivation has a significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on performance, job satisfaction has a significant effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable work discipline on performance through job satisfaction has a negative but insignificant effect; work motivation on performance through job satisfaction is not proven to have a significant effect.*

*Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance*

**1. PENDAHULUAN**

Pada saat ini keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh Kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat bernilai karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga kinerja organisasi dapat tercapai. Maka seperti apapun bentuk organisasi atau perusahaan baik itu dalam skala kecil maupun besar tidak lepas dari Sumber daya manusia.

SDM merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi dimana oknum yang ada

didalamnya mencurahkan tenaga demi meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja dalam organisasi. Guna meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan yang mana merupakan salah satu cara yang efektif menghadapi tantangan organisasi. Hasibuan (2019:15) menyatakan bahwa "Peran SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit". Maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus tepat sehingga

menghasilkan kinerja yang baik guna tercapainya tujuan suatu organisasi.

Kedisiplinan adalah faktor yang penting bagi karyawan dalam mendorong kinerjanya. Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku”. Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang – undang menyebabkan individu atau pegawai tersebut membuat indiscipliner.

Selain dari itu, motivasi kerja juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sebuah keinginan dari dalam diri seseorang yang mengakibatkan orang tersebut bertindak, setiap tindakan seseorang pasti ada sebuah alasan ataupun tujuan yang harus dicapai. Wibowo (2016:322) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistense*) individu menuju mencapai tujuan”. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi, karena harus di pertimbangkan usaha terus menerus.

Ketika karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan muncul sebuah kepuasan dari dalam diri karyawan tersebut. Hal ini tentunya akan menjadi psikomotorik sehingga seorang karyawan akan tergerak untuk meningkatkan kualitas dan

kuantitas kerjanya. Sutrisno (2019:74) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Jadi setiap karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila kondisi yang ada di tempat kerjanya sesuai dengan apa yang di inginkan sehingga hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah suatu cerminan mengenai tingkat keberhasilan dari penerapan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dikeluarkan melewati perencanaan strategis suatu organisasi yang terprogram. Kinerja dapat dilihat serta dinilai jika setiap oknum pegawai telah mempunyai parameter yang telah di tetapkan oleh organisasi. Dalam kinerja itu sendiri ada tiga aspek konsep multi dimensional yang harus di cakup yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

## 2. KRANGKA TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia ialah suatu hal paling krusial yang perlu di perhatikan sebab sumber daya

manusia sebagai pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. SDM pula mempunyai posisi strategis pada suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia wajib memiliki pergerakan yang efisien serta efektif agar mempunyai taraf akibat daya guna yang tinggi. Menurut Rivai (2011:1) “Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM”.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sadili (2010:30) menyatakan bahwa “Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah perbaikan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara stragis, etis, dan sosial”.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisai atau perusahaan”. Maka dari itu sebuah organisai akan sulit mencapai tujuannya jika di dalam perusahaan tersebut tidak adanya kedisiplinan yang diterapkan maupun di pegang teguh oleh pegawai.

### **Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2013:143) menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meciptakan kegairahan kerja pada seseorang agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi sangatlah penting untuk para pegawai karena dengan adanya motivasi dalam bekerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka pegawai akan terus besemangat dalam menjalankan tugasnya demi terjadinya kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja suatu keadaan ideal yang harus tercapai. Sikap dan perilaku dalam melakukan tugas yang diberikan dipengaruhi oleh sikap dan perasaan pegawai terhadap aspek lingkungan kerja tinggi rendahnya tingkat kepuasan individu dapat diukur dari banyaknya aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu. Robbins (2014:36) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya”.

### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan sebuah ukuran yang bisa dipergunakan untuk membandingkan hasil dari pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan dengan priode yang telah ditetapkan dan dapat dijadikan tolak ukur kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi. Hamdun (2022:1844) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

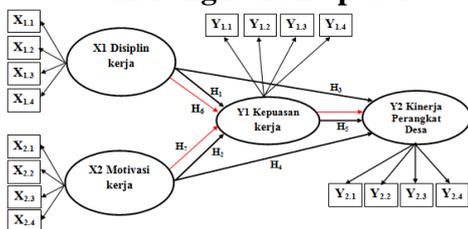
Sutrisno (2010:172) menyimpulkan bahwa “Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi”. Berdasarkan pendapat yang telah di jelaskan maka dapat disimpulkan yaitu kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaanya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan organisasi atau perusahaan.

### Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:60) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang terpening”.

**Gambar 1**  
**Kerangka konseptual**



### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian diatas, maka dapat di susun hipotesis dari penelitian ini antara lain :

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H<sub>6</sub>: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

H<sub>7</sub>: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

### 3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2015:2) menyatakan bahwa “Rencana penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Sugiyono (2015:13) menyatakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”. Sugiyono (2015:147) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah metode untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi”.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Desa Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan April 2023.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:80) berpendapat bahwa “Populasi adalah wilayah generasional yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini merupakan perangkat Desa Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo yaitu Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberanyar, Desa Sumberwaru maka responden yang kami ambil berjumlah 49 orang dari empat Desa.

Sempel merupakan sebagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sugiyono (2014:149). “Sempel yang di ambil dari populasi harus benar-benar *representative* atau mewakili”. Sugiyono (2014:85) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah perangkat Desa di Kecamatan Banyuputih, yang meliputi empat desa yaitu Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberanyar, Desa Sumberwaru dengan jumlah 49 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Observasi

Observasi merupakan sebuah aktivitas pengamatan untuk memahami sebuah keadaan yang ada di suatu tempat sehingga dapat mengetahui informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Sugiyono (2017:145) menyatakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologi

dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”. Proses observasi ini dilakukan untuk mengetahui masalah-masalah yang terjadi pada Kantor Desa di Kecamatan Banyuputih.

#### Wawancara

Wawancara adalah sebuah aktivitas tanya jawab secara lisan oleh oknum untuk mengetahui sebuah informasi. Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan sebuah permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan pada Kantor Desa di Kecamatan Banyuputih.

#### Kuesioner

Kuesioner yaitu penyebaran daftar pertanyaan dan pernyataan yang berupa angket kepada responden. Sugiyono (2017:142) menyatakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Agar data yang didapatkan berupa data kuantitatif, maka pemberian nilai menggunakan skala *likert* dan kriteria pengukurannya sebagai berikut :

#### Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat.Setuju	5
2	Setuju	4

3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

### Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mencari referensi dan literatur seperti jurnal, skripsi yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### Dokumentasi

Sugiyono (2017:329) menyatakan “Dokumentasi merupakan 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”.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data berisi tentang bagaimana cara mengolah serta mengkaji data sehingga data tersebut dapat di analisis serta dapat diketahui kebenarannya. Teknik analisis data dilakukan dengan cara menganalisis data angket pada kuesioner yang telah disebar pada responden dikantor desa Kecamatan Banyuputih. Penelitian ini di analisis menggunakan Program *Smart PLS 3.0 (Partial Least Squer)*.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah Perangkat Desa yang terdiri dari empat Desa di Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo sebanyak 49 orang selain pimpinan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	75,5%
2.	Perempuan	12	24,5%
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 75,5% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 24,5%. Hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan.

### Deskripsi Variabel Penelitian atas Variabel Penelitian

#### Variabel Disiplin kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kebutuhan Berprestasi (X <sub>2,1</sub> )	F %	- -	- -	- -	35 71,4	14 28,6	49 100
Kebutuhan Afiliasi (X <sub>2,2</sub> )	F %	- -	- -	- -	31 63,3	18 36,7	49 100
Kebutuhan Kompetensi (X <sub>2,3</sub> )	F %	- -	- -	- -	33 67,3	16 32,7	49 100
Kebutuhan Kekuasaan (X <sub>2,4</sub> )	F %	- -	- -	- -	35 37,4	14 28,6	49 100

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Disiplin kerja:

- Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 2 orang (4,1%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (24,5%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju

- untuk indikator “Taah terhadap aturan waktu” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (28,6%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Taah terhadap peraturan organisasi” tersebut.
  - c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 17 orang (34,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 32 orang (65,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Taah terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan” tersebut.
  - d) Pada pernyataan ke empat dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 25 orang (49%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 25 orang (51%) dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Taah terhadap peraturan lainnya diorganisasi” tersebut.

**Variabel Motivasi kerja**

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kebutuhan Berprestasi (X <sub>1,1</sub> )	F %	- -	- -	- -	35 71,4	14 28,6	49 100
Kebutuhan Afiliasi (X <sub>1,2</sub> )	F %	- -	- -	- -	31 63,3	18 36,7	49 100
Kebutuhan Kompetensi (X <sub>1,3</sub> )	F %	- -	- -	- -	33 67,3	16 32,7	49 100
Kebutuhan Kekuasaan (X <sub>1,4</sub> )	F %	- -	- -	- -	35 71,4	14 28,6	49 100

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Motivasi kerja:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (28,6%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Berprestasi” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 28 orang (36,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 31 orang (63,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Afiliasi” tersebut.
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (32,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 33 orang (67,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Kompetensi” tersebut.
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (28,6%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Kekuasaan” tersebut.

**Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kepuasan :

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (46,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 26 orang (53,1%), dengan

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kesetiaan (Y <sub>1,1</sub> )	F	-	-	-	26	23	49
	%	-	-	-	53,1	46,9	100
Kemampuan (Y <sub>1,2</sub> )	F	-	-	-	27	22	49
	%	-	-	-	55,1	44,9	100
Kejujuran (Y <sub>1,3</sub> )	F	-	-	-	26	22	49
	%	-	-	-	53,1	44,9	100
Kreativitas (Y <sub>1,4</sub> )	F	-	-	-	26	23	49
	%	-	-	-	53,1	46,9	100

demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kesetiaan” tersebut.

- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 22 orang (44,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 27 orang (55,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kemampuan” tersebut.
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (46,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 26 orang (53,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kejujuran” tersebut.
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 22 orang (44,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 26 orang (53,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kreativitas” tersebut.

### Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kualitas pekerja (Y <sub>2,1</sub> )	F	-	-	1	32	16	49
	%	-	-	2,0	65,3	32,7	100
Ketepatan Waktu (Y <sub>2,2</sub> )	F	-	-	1	29	19	49
	%	-	-	2,0	59,2	38,8	100
Kehadiran (Y <sub>2,3</sub> )	F	-	-	2	29	18	49
	%	-	-	4,1	59,2	36,7	100
Kemampuan kerjasama (Y <sub>2,4</sub> )	F	-	-	1	25	23	49
	%	-	-	2,0	51,0	46,9	100

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kinerja pada perangkat desa:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (32,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 32 orang (65,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kualitas pekerja” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 19 orang (38,8%), dan nilai tertinggi 4 (sangat setuju) sebanyak 29 orang (59,2%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Ketepatan Waktu” tersebut.
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 2 orang (4,1%), nilai 5 (setuju) sebanyak 18 orang (36,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 29 orang (59,2%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kehadiran” tersebut.
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (46,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 25 orang (51%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
X <sub>1</sub> . Disiplin kerja	0.66	0,5	Valid
X <sub>2</sub> . Motivasi kerja	0.66	0,5	Valid
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0.85	0,5	Valid
Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.68	0,5	Valid

“Kemampuan kerjasama” tersebut.

### Uji validitas konvergen

Uji validitas konvergen adalah salah satu metode untuk mengukur validitas suatu instrumen pengukuran atau alat ukur dalam penelitian. Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur konstruk yang sama atau serupa dengan instrumen pengukuran lain yang telah dianggap valid. Secara lebih spesifik, uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang sedang digunakan dapat mengukur konstruk yang sama

### Uji Validitas Konvergen (Outer loading)

Indikator	X <sub>1</sub> . Disiplin kerja	X <sub>2</sub> . Motivasi kerja	Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	Y <sub>2</sub> . Kinerja	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,80				Valid
X <sub>1.2</sub>	0,83				Valid
X <sub>1.3</sub>	0,87				Valid
X <sub>1.4</sub>	0,74				Valid
X <sub>2.1</sub>		0,83			Valid
X <sub>2.2</sub>		0,80			Valid
X <sub>2.3</sub>		0,75			Valid
X <sub>2.4</sub>		0,85			Valid
Y <sub>1.1</sub>			0,94		Valid
Y <sub>1.2</sub>			0,96		Valid
Y <sub>1.3</sub>			0,96		Valid
Y <sub>1.4</sub>			0,81		Valid
Y <sub>2.1</sub>				0,87	Valid
Y <sub>2.2</sub>				0,73	Valid
Y <sub>2.3</sub>				0,82	Valid
Y <sub>2.4</sub>				0,85	Valid

tersebut menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>) yaitu lebih dari 0,7, maka dapat dinyatakan valid. Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seperti berikut :

### Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian “valid”. Sebaliknya apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dibawah 0,7 (angka berwarna merah) maka dapat diartikan instrumen yang digunakan dalam penelitian “ tidak valid”.

### Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana hasil yang diperoleh dari instrumen pengukuran dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Dimana kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,07. Pada penelitian ini hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
X <sub>1</sub> . Disiplin kerja	0,83	Reliabel
X <sub>2</sub> . Motivasi kerja	0,83	Reliabel
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0,94	Reliabel
Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,84	Reliabel

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

### Asumsi Klasik Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinearity Statistics* (VIF) pada

“*Inner VIF Values*”. Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari uji multikolinieritas dibantu program Smart PLS V 3.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Uji Asumsi Klasik  
Multikolinieritas**

Variabel Penelitian	X <sub>1</sub> Disiplin kerja	X <sub>2</sub> Motivasi kerja	Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	Y <sub>2</sub> Kinerja
X <sub>1</sub> Disiplin kerja			2.21	2.23
X <sub>2</sub> Motivasi kerja			2.21	2.71
Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja				1.39
Y <sub>2</sub> Kinerja				

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dibuktikan dengan melihat nilai dari tabel di atas yang semuanya berada dibawah angka 5,00 sedangkan aturan di dalam *Smart PLS V 3.0* yaitu sebuah variabel bisa dikatakan melanggar asumsi multikolinieritas jika nilai *varians infalation factor (VIF) > 5,00*.

**Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah data penelitian di tiap masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam artian distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat terjadinya penyimpangan (standart deviasi) yang tinggi. Dikatakan melanggar normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada rentang -2,58 sampai 2,58. Hasil perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Uji Asumsi Klasik  
Normalitas**

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.256	0.395	Normal
X <sub>1.2</sub>	-1.088	0.979	Normal
X <sub>1.3</sub>	-1.628	0.664	Normal
X <sub>1.4</sub>	-2.085	0.042	Normal
X <sub>2.1</sub>	-1.088	0.979	Normal
X <sub>2.2</sub>	-1.751	0.568	Normal
X <sub>2.3</sub>	-1.479	0.763	Normal
X <sub>2.4</sub>	-1.088	0.979	Normal
Y <sub>1.1</sub>	-2.070	0.127	Normal
Y <sub>1.2</sub>	-2.040	0.212	Normal
Y <sub>1.3</sub>	-2.070	0.127	Normal
Y <sub>1.4</sub>	-1.147	-0.118	Normal
Y <sub>2.1</sub>	-0.759	0.363	Normal
Y <sub>2.2</sub>	-1.052	0.120	Normal
Y <sub>2.3</sub>	-0.649	-0.023	Normal
Y <sub>2.4</sub>	-1.139	-0.198	Normal

**Uji goodness of fit (GOF)**

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atautkah tidak. Pada uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu **SRMR** (*Standardizet Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Nomed Fit Index*). Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari Uji *goodness of fit* (GOF) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Uji goodness of fit (GOF)**

Kreteria	Saturated Model	Estimate Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.10	0.10	≤ 0.09	Tidak Baik
d-ULS	1.40	1.40	≥ 0.05	Baik
d_G	1.33	1.33	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	278.22	278.22	Diharapkan kecil > 0.5 (mandatori)	Baik

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endohen yang di hipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen. Pada penelitian ini hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Uji Koefisien Determinasi**

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	0.28	0.25
Y <sub>2</sub> Kinerja	0.54	0.51

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,28 (28%) dengan pengaruh cukup tinggi, sedangkan sisanya 72% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.
- b. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,54 (54%) dengan pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 46% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS V 3.0 (*Partial least square*) selanjutnya dibuat persamaan struktural.

**a. Persamaan struktural (inner model)**

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

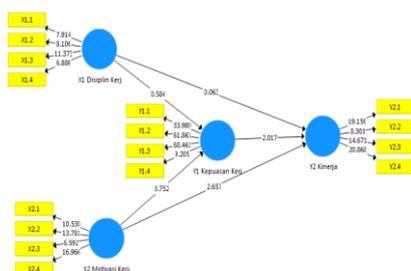
$$\begin{aligned}
 Y_1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\
 &= -0.094 X_1 + 0.597 X_2 + e \\
 Y_2 &= \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e \\
 &= 0.013 X_1 + 0.544 X_2 + e \\
 Y_3 &= \beta_5 Y_1 + e \\
 &= 0.280 Y_1 + e
 \end{aligned}$$

**b. Persamaan struktural (inner model) dengan variabel intervening**

Hasil Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y_2 &= \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e \\
 &= 0,013 X_1 + 0.544 X_2 + 0.280 Y_1 + e
 \end{aligned}$$

**Hasil Uji Model Struktural PLS**



Berikut ini adalah tabel hasil dari uji hipotesis pengaruh langsung :

**Uji Hipotesis Penelitian**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X <sub>1</sub> Disiplin kerja → Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	-0.094	-0.091	0.161	0.584	0.560
X <sub>1</sub> Disiplin kerja → Y <sub>2</sub> Kinerja	0.013	0.030	0.202	0.063	0.950
X <sub>2</sub> Motivasi kerja → Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	0.597	0.605	0.159	3.752	0.000
X <sub>2</sub> Motivasi kerja → Y <sub>2</sub> Kinerja	0.544	0.536	0.205	2.657	0.008
Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja → Y <sub>2</sub> Kinerja	0.280	0.287	0.139	2.017	0.044

Berikut ini adalah hasil dari uji hipotesis secara tidak langsung atau melalui variabel intervening bisa di lihat pada tabel di bawah ini :

**Uji Hipotesis Penelitian Melalui Variabel Intervening**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X <sub>1</sub> Disiplin kerja → Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja → Y <sub>2</sub> Kinerja	-0.026	-0.030	0.057	0.465	0.642
X <sub>2</sub> Motivasi kerja → Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja → Y <sub>2</sub> Kinerja	0.167	0.177	0.106	1.583	0.114

Berdasarkan gambar dan Tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut :

- 1) **Hipotesis 1.** Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ )  
 Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,094), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,584 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,560 (>0,05), maka dapat disimpulkan

bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak.**

- 2) **Hipotesis 2.** Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ )

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,597), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,752 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

- 3) **Hipotesis 3.** Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ )

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,013), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,063 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,950 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

- 4) **Hipotesis 4.** Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ )

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,544), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,657 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,008 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ )

berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

- 5) **Hipotesis 5.** Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ )

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,280), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,017 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,044 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

#### Uji Hipotesis Penelitian Tidak Langsung / Uji melalui Intervening Variabel

- 1) **Hipotesis 6.** Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ )

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,026), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,465 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,642 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak.**

- 2) **Hipotesis 7.** Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ )

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai

*original sample* yang hasilnya positif (0,167), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,583 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,114 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,094), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,584 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,560 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Disiplin kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kepuasan kerja, Kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Misalnya, kepuasan dapat berasal dari rasa pencapaian, rasa memiliki kendali, penghargaan yang adil, otonomi dalam pekerjaan, dan kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan diri. Faktor eksternal juga berpengaruh penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Misalnya, hubungan dengan rekan kerja, kualitas kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan keseimbangan kerja dapat memainkan peran yang lebih besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja

daripada tingkat disiplin kerja, maka hal tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja langsung di desa. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Nurdin (2019).

#### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,597), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.752 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Motivasi meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Pada penelitian ini Motivasi kerja dilihat dari empat tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi, dan kebutuhan kekuasaan. Indikator – indikator tersebut yang menjadi faktor pengukur tertinggi Motivasi kerja. Terutama kebutuhan kompetensi, ketika perangkat desa memiliki kesempatan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka, mereka akan merasa termotivasi untuk mencapai tingkat keahlian yang lebih tinggi. Dengan adanya prospek karir yang jelas, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Motivasi kerja yang tinggi memainkan peran

penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa. Melalui peningkatan kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi, dan kebutuhan kekuasaan. mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka dan terus memberikan kontribusi positif untuk kemajuan desa dan masyarakat yang mereka layani. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Anggraini (2019).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,013), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,063 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,950 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Disiplin kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja, sikap taat terhadap peraturan yang telah di tetapkan oleh kantor desa tidak mampu mendorong para perangkat desa agar meningkatkan tanggung jawab pada pekerjaan dan dalam menyelesaikan tugas tugasnya di kantor desa, hal ini bisa terjadi karena meskipun setiap perangkat desa disiplin dalam bekerja akan tetapi tanpa ada dorongan dari faktor lainnya maka akan berdampak pada kenaikan kinerja, sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi Kinerja perangkat desa secara langsung. Hasil penelitian ini menolak hasil dari penelitian terdahulu oleh Novita (2022)

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,544), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,657 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,008 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja perangkat desa, juga sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kinerja perangkat desa akan mengalami penurunan. Motivasi menjadi faktor pendukung terciptanya peningkatan Kinerja karena motivasi adalah sebuah faktor pendorong yang kuat dari setiap masing – masing diri perangkat desa untuk melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja secara penuh. Motivasi akan meningkat apabila kebutuhan perangkat desa terpenuhi dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap Kinerja perangkat desa, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, kualitas pelayanan, komitmen. Maka penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi perangkat desa sehingga Kinerja dapat meningkat dengan begitu mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembangun desa dan pelayan masyarakat yang mereka layani. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian terdahulu oleh Mulyana (2018).

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,280), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,017 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,044 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dinyatakan bahwa peningkatan Kepuasan kerja juga mampu mendorong meningkatnya Kinerja, begitupun sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka akan berdampak terhadap menurunnya Kinerja. Kepuasan kerja mampu diukur dengan melihat kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, dan kemampuan pegawai dalam menjaga, membela, dan mengembangkan organisasi serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Faktor – faktor tersebut yang menjadi dasar dalam peningkatan Kepuasan kerja sehingga berdampak juga terhadap peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Gusriani (2018).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,026), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,465 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,642 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan

terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Pada kantor desa, variasi tugas dan tanggung jawab mungkin lebih terbatas dan rutin. Jika pekerjaan tidak menawarkan banyak tantangan atau kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, maka Disiplin Kerja mungkin tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Kinerja juga dapat menurun jika pada kantor desa memiliki dinamika atau tantangan khusus yang membuat disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Misalnya, kebijakan yang ambigu, kekurangan sumber daya, atau tuntutan tugas yang tidak teratur dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Dengan demikian perlu adanya sebuah tindakan dari pihak terkait untuk melakukan analisa dan upgrading dalam pekerjaan perangkat desa sehingga Kinerja dapat meningkat melalui Kepuasan kerja yang di pengaruhi Disiplin kerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Selasari (2021) dan Gusriani (2018).

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,167), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,583 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,114 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**. Motivasi

perangkat desa dalam mengerjakan pekerjaannya dapat ditunjukkan dengan kesungguhan dan ketekunan yang tinggi dalam melaksanakan tugas di berikan. Para perangkat desa akan berusaha meningkatkan kompetensi kerjanya dengan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang dilayani. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki dampak positif pada Kinerja. Maka pengelolaan Kepuasan kerja sangat penting untuk dijaga karena perangkat desa yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja tentu saja akan berdampak terhadap peningkatan kerjanya. Maka dengan demikian peran Motivasi kerja dalam mempengaruhi Kinerja tidak signifikan melalui Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Anggraini (2019) dan Mulyana (2018).

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

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

1. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  ditolak);
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_3$  ditolak);
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_4$  diterima);

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima);
6. berpengaruh negatif namun tidak signifikan ( $H_6$  ditolak);
7. Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan ( $H_6$  ditolak);

### Bagi Kantor Desa Kecamatan Banyuputih

Bagi Kantor Desa Kecamatan Banyuputih menjadi petunjuk bahwa dengan sikap disiplin yang dimiliki perangkat desa saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja para perangkat desa, juga perlu adanya motivasi yang terjaga baik itu dari dalam diri setiap perangkat desa maupun dari tempat kerja. Sehingga bisa membangun sebuah kinerja yang diharapkan oleh setiap elemen yang ada di kantor desa, maka hal inilah yang akan berdampak terhadap kemajuan desa.

### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menambah pengetahuan dan dasar pengembangan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah informasi bagi sivitas akademika.

### Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model – model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja MSDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bari, M. M., Kusnadi, E., Sari, L. P., 2022. Pengaruh Steres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Vaariabel Intervening Pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Volume 1 (5) : 1017-1020.
- Manggkunegara, A, P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_.2013. *Manajemen Sumber daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Jakarta: Selemba Empat.
- Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.