

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROSEDUR KERJA DALAM
MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT DESA MELALUI
PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di Kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar,
Desa Parante, Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo)**

Hamzah Malik Malaysia
Hamzahmalikmalaysia@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of work discipline and work procedures in influencing employee performance through work productivity as an intervening variable (a case study in the Mojosari Village Office, Kertosari Village, Awar-awar Village, Paraante Village, Asembagus District, Situbo Regency. The sampling technique used in this study is a saturated sample with a sample size of 60 employees. Data analysis and hypothesis testing in this study 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 work discipline has a positive and significant effect on work productivity, work procedures have a positive and significant effect on work productivity. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work procedures have a negative but significant effect on performance employees, work productivity has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance through work productivity, work procedures have a positive and significant effect on employee performance through work productivity.

Keywords: Work discipline, work procedures, work productivity, performance.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, dan memelihara kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu

hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Handoko (2014:233) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia adalah orang yang telah berkontribusi baik tenaga, bakat maupun kreatifitas dan usaha mereka terhadap organisasi, didalam organisasi sangat perlu dalam mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin”. Dikarenakan kunci kesuksesan dalam suatu organisasi tidak hanya keunggulan pada teknologi akan tetapi ketersediaan dana dan faktor manusia jugamenjadi faktor yang tidak kalah pentingnya, keberhasilan dan tidaknya organisasi dalam mencapai target yang sudah ditentukan juga bergantung pada

kemampuan manusia atau pegawai dalam menjalankan segala tugas yang di berikan kepada pegawai tersebut sehingga para pegawai di tuntut untuk terus menurus mampu dalam mengembangkan diri secara lebih aktif dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus dalam mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam organisasi, menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia sangat dominan dalam melakukan peranan pada aktivitas dan kegiatan organisasi, sumber daya manusia juga dipandang sebagai aset paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, sebab organisasi tidak mungkin ada jika tidak ada manusia di dalamnya karena manusia merupakan elemen yang sering dijumpai dalam suatu organisasi. Hasibuan (2015:10) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, serta para pegawai dan masyarakat”.

Berhasil tidaknya suatu organisasi biasanya akan diketahui dari kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang di miliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Rivai (2016:99) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu

tujuan”. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain disiplin kerja yang menjadi salah satu dasar tata cara dalam suatu perusahaan menjalani segala proses kegiatan utama yang disebut prosedur. Adapun prosedur yang baik dapat menciptakan pengawasan yang baik pula, menciptakan prosedur secara sistematis dan logis, dapat menjunjung terciptanya tujuan

organisasi, menunjukkan tidak adanya kelambatan-kelambatan, menunjukkan koordinasi tiap bagian dan sebagiannya. Prosedur harus diketahui dan dipahami oleh orang-orang yang berkepentingan baik pegawai/karyawan yang bekerja di dalam organisasi/perusahaan maupun pihak-pihak diluar organisasi/perusahaan yang mempunyai kepentingan terhadap organisasi/perusahaan tersebut. Setiap bagian di dalam sebuah organisasi merupakan dalam suatu prosedur yang satu antara lain saling berkaitan, sehingga dibutuhkan prosedur yang jelas dan baik agar tercipta tujuan organisasi yang dituju secara sistematis. Prosedur dinilai penting karena prosedur merupakan pedoman atau acuan untuk memudahkan dalam menentukan langkah-langkah kegiatan dimasa yang akan datang, suatu petunjuk/program kerja yang jelas yang harus dipatuhi oleh seluruh pelaksana, dalam meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien, serta memudahkan dalam pengawasan. Mulyadi (2016:4) menyatakan bahwa "Prosedur kerja adalah suatu urutan kegiatan klesikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam traksaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang".

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kegiatan lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini

menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Menurut Umar (2018:9) "Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)". Sumarsono (2013:63) menyatakan bahwa:"Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok aparatur sipil negara telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Fenomena yang terjadi di desa Mojosari, desa Kertosari, desa Awar-Awar, desa Perante dilihat dari prosedur kerja yang kurang teratur. Tidak hanya itu saja penambahan detail prosedur terlalu banyak dari pada yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini akan memperlambat kerja pegawai ketika ingin melakukan tugas, butuh waktu yang lama untuk membaca semua detail tersebut dan membuat tugas menjadi tertunda. Seharusnya cara penulisan prosedur dilakukan secara baik dan tidak menambah terlalu banyak detail serta membuat prosedur sederhana yang mudah diterapkan oleh pegawai.

Jika dilihat dari disiplin kerja pegawai di di desa Mojosari, desa Kertosari, desa Awar-Awar, desa Perante diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi, tidak mengikuti atauran yang telah ditentukan organisasi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan

masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi Kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan identifikasi masalah yang dilakukan peneliti, selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan prosedur kerja. Meminimalkan hal tersebut dapat dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo)

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan yang menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Marwansyah (2015:3) berpendapat bahwa “Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen pengembangan karir, pemberian kompetensi dan kesejahteraan, keselamatan dan

kesehatan kerja”. Hasibuan (2015:10) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang efisien dan efektif yang dapat digunakan secara optimal”. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dsiiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) “Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”. Kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan Kinerja yang menurun. Makanya, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Organisasi, masih ada karyawan yang punya kebiasaan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan, atau terlihat masalah dengan rekan kerjanya.

Menurut Fathoni (2016:126) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan diartikan jika karyawan bersedia mematuhi peraturan yang ada, melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, dan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Kedisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan

bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Menurut Dewi, et.al (2022) Disiplin sendiri memiliki *power* atau kekuatan dalam mengembangkan motivasi bagi para pegawai sendiri, sehingga pegawai di instansi tersebut dapat menyesuaikan diri dengan peraturan yang telah ditetapkan di dalam instansi tersebut dengan sukarela. Disiplin merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:194), indikator disiplin kerja adalah Mematuhi semua peraturan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat absensi,

Prosedur Kerja

Prosedur kerja adalah peraturan. Pengertian lebih lengkap Prosedur kerja adalah aturan kerja sama, aturan berkoordinasi, sehingga unit-unit dalam sistem, subsistem dan seterusnya dapat berinteraksi satu sama lain secara efisien dan efektif. Prosedur kerja juga dapat diartikan sebagai suatu rangkaian tugas-tugas yang saling berhubungan dan berurutan menurut waktu dan tata cara tertentu untuk melaksanakan suatu tata cara kerja atau kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan,

Puspitawati dan Anggadini (2016:23) menyatakan bahwa “Prosedur kerja adalah serangkaian langkah/kegiatan klerikal yang tersusun secara sistematis berdasarkan urutan-urutan yang terperinci dan harus diikuti untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan.” Menurut Endayani et.al (2022) Prosedur kerja memiliki

prinsip yang dapat menjadi dasar pokok berfikir dan bertindak untuk karyawan sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai target yang sudah ditentukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Rasto (2015:53) Prosedur kerja dirancang harus memiliki karakteristik yaitu Efisien, Efektif, Konsisten, Fleksibel

Produktivitas Kerja

Meningkatkan Produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio Produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Sinungan (2015:171) menyatakan bahwa “Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya”. Siagian (2015:67) mendefinisikan “Produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal”.

Sumarsono (2013:63) menyatakan bahwa:”Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu”. Mathis dan Jackson (2016:81) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan”. Ini juga berguna dalam melihat Produktivitas sebagai rasio antara *input* dan *output*.

Menurut Simamora (2016:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran Produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu

Kinerja Pegawai

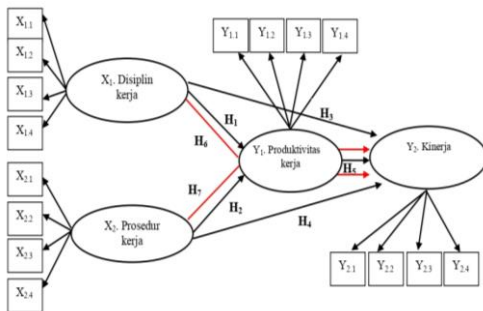
Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi; baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Hasibuan (2015:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa “Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Bangun (2015:231) memberikan pengertian “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Siagian (2014:227) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah

diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”. Sedarmayanti (2014:23) menyatakan instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu Prestasi kerja, Keahlian, Perilaku, Kepemimpinan.

Kerangka Konseptual

Model konseptual yang didasarkan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritis penelitian dijelaskan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H₂ : Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H₄ : Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

H₅ : Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

H₆ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Produktivitas kerja.

H₇ : Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Produktivitas kerja

3. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (rumusan masalah). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menyajikan dengan angka-angka. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2015:12) yang menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan hasilnya”. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Margono (2014:105) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui”. Azwar (2014:5) menyatakan bahwa “Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan

menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil”..

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Desa Mojosari berjumlah 15 orang, Kantor Desa Kertosari berjumlah 15 orang, Kantor Desa Awar-awar berjumlah 15 orang, Kantor Desa Parante berjumlah 15 orang dengan total berjumlah 60 pegawai (Selain Pimpinan). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante. Kecamatan Asembagus Situbondo yang berjumlah 60 pegawai (Selain Pimpinan).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, karena penghitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Observasi
- Studi Pustaka
- Wawancara
- Kuesioner
- Dokumentasi

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”..

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Sholihin dan Ratmono, 2013:92). Pada menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014:34)

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*. Menurut Ghozali (2018:28) “Untuk mengetahui nilai *Excess Kurtosis* normal dengan *alpha* 0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58”. Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai

tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10” maka model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur tiga *fit indeks* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*, indeks tersebut dikatakan *fit* apabila konsep model struktural dalam penelitian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Hair *et. al* (2018:176) mengemukakan bahwa “Secara umum *fit indeks* memiliki kategori yang harus terpenuhi untuk menguji model struktural tersebut agar dapat dikatakan sebagai *fit model*”.

Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini melihat hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat

setelah mengetahui hasil hipotesis. Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar *R-Square* pada variabel terikat, apabila nilai *R-Square* mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Persamaan Struktur (*inner model*)

Ghozali (2018:36) 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 sistem bootstrapping melalui Smart PLS 3.0, maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah *Path coefficient* dan *Specific Indirect Effects*.

Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi”. Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh

secara langsung. Menurut Ghozali dan Ratmono (2013:95) “Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila $P Value < 0,05$ dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Kecamatan ini berjarak sekitar 26 Km dari ibu kota Kabupaten Situbondo ke arah timur. Pusat pemerintahannya berada di Desa Asembagus. Kecamatan Asembagus merupakan The Second City dari Kabupaten Situbondo. Kecamatan Asembagus dikenal dengan wilayah yang banyak menghasilkan buah asam, yang dapat dilihat dari samping kanan dan kiri jalan terdapat banyak pohon asam. Sehingga simbol dari Kecamatan Asembagus adalah Buah Asam yang bisa dilihat di Taman kota Asembagus. Desa di Kecamatan Asembagus meliputi Desa Asembagus, Desa Awar-awar, Desa Bantal, Desa Gudang, Desa Kedunglo, Desa Kertosari, Desa Mojosari, Desa Perante, Desa Trigonco, Desa Wringinanom.

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para pegawai Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus Situbondo yang dipilih berjumlah 60 pegawai. Karakteristik responden pada Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus Situbondo yang terdiri dari laki-laki berjumlah 19 responden dengan persentase 38% dan perempuan berjumlah 31 responden dengan persentase 62%

Uji Validitas Konvergen

Indikator	Disiplin kerja (X ₁)	Prosedur kerja (X ₂)	Produktivitas kerja (Y ₁)	Kinerja pegawai (Y ₂)	Keterangan
X ₁₁	0,925				Valid
X ₁₂	0,783				Valid
X ₁₃	0,956				Valid
X ₁₄	0,721				Valid
X ₂₁		0,745			Valid
X ₂₂		0,831			Valid
X ₂₃		0,851			Valid
X ₂₄		0,786			Valid
Y ₁₁			0,966		Valid
Y ₁₂			0,938		Valid
Y ₁₃			0,975		Valid
Y ₁₄			0,962		Valid
Y ₂₁				0,946	Valid
Y ₂₂				0,892	Valid
Y ₂₃				0,904	Valid
Y ₂₄				0,811	Valid

Hasil uji validitas dengan program *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator variabel Disiplin kerja, Prosedur kerja, Produktivitas kerja dan Kinerja pegawai yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Nilai Cut Off	Keterangan
X ₁ Disiplin kerja	0,726	0,5	Valid
X ₂ Prosedur kerja	0,647	0,5	Valid
Y ₁ Produktivitas kerja	0,922	0,5	Valid
Y ₂ Kinerja pegawai	0,791	0,5	Valid

Nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ Disiplin kerja	0,873	Reliabel
X ₂ Prosedur kerja	0,817	Reliabel
Y ₁ Produktivitas kerja	0,972	Reliabel
Y ₂ Kinerja pegawai	0,911	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya $> 0,70$, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1,1}	0,834	-0,886	Normal
X _{1,2}	4,853	-1,784	Normal
X _{1,3}	1,777	-1,095	Normal
X _{1,4}	4,491	-1,249	Normal
X _{2,1}	-0,656	-0,196	Normal
X _{2,2}	-0,263	-0,280	Normal
X _{2,3}	-1,033	-0,123	Normal
X _{2,4}	-1,055	0,062	Normal
Y _{1,1}	0,587	-0,961	Normal
Y _{1,2}	1,713	-1,218	Normal
Y _{1,3}	0,111	-0,726	Normal
Y _{1,4}	0,268	-0,703	Normal
Y _{2,1}	0,587	-0,961	Normal
Y _{2,2}	0,930	-0,733	Normal
Y _{2,3}	0,401	-0,657	Normal
Y _{2,4}	3,486	-1,218	Normal

Uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari setiap variabel memiliki nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Disiplin kerja (X ₁)	Prosedur kerja (X ₂)	Produktivitas kerja (Y ₁)	Kinerja pegawai (Y ₂)
X ₁ : Disiplin kerja			1,057	1,450
X ₂ : Prosedur kerja			1,057	1,240
Y ₁ : Produktivitas kerja				1,701
Y ₂ : Kinerja pegawai				

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” dikarenakan nilai VIF (*Varians inflation factor*) $\leq 5,00$

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,107	0,107	$\geq 0,09$	Baik
Chi-Square	560,481	560,481	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,599	0,599	$\geq 0,05$ (mendekati angka 1)	Baik

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

sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,599 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi.

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.

	R.Square	R.Square Adjusted
Y ₁ : Produktivitas kerja	0,412	0,391
Y ₂ : Kinerja pegawai	0,728	0,714

Variabel Disiplin kerja (X₁) dan Prosedur kerja (X₂) mempengaruhi Produktivitas kerja (Y₁) sebesar 0,412 (41,2%) artinya mempunyai pengaruh cukup tinggi dan sisanya 58,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Variabel Disiplin kerja (X₁) dan Prosedur kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y₂) sebesar 0,728 (72,8%) artinya mempunyai pengaruh tinggi dan sisanya 27,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \\
 &= 0,481X_1 + 0,328X_2 + e \\
 Y_2 &= b_3 X_1 + b_4 X_2 + e
 \end{aligned}$$

$$= 0,361X_1 - 0,249X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5 Y_1 + e$$

$$= 0,674Y_1$$

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

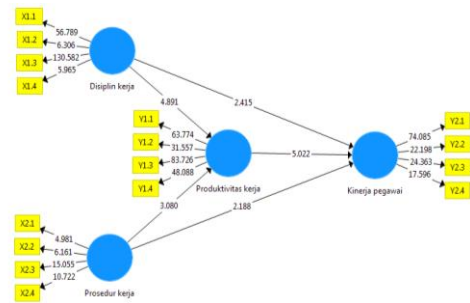
$$= 0,361X_1 - 0,249X_2 + 0,674Y_1 + e$$

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*) pada penelitian ini yaitu Koefisien regresi Disiplin kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Produktivitas kerja meningkat 0,481 dengan asumsi variabel lain (Prosedur kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Prosedur kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Prosedur kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Produktivitas kerja meningkat sebesar 0,328 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y_2), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja pegawai meningkat sebesar 0,361, dengan asumsi variabel lain (Prosedur kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Prosedur kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y_2), artinya kenaikan variabel Produktivitas kerja (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y_2), artinya kenaikan variabel Produktivitas kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja pegawai

meningkat sebesar 0,674

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian menggunakan analisis *bootstrapping* melalui program Smart PLS 3.0 yaitu



Gambar 2. *Bootstrapping*

Hasil uji hipotesis pengaruh secara langsung menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan seperti berikut

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 : Disiplin kerja -> Y_1 : Produktivitas kerja	0,481	0,496	0,098	4,891	0,000
X_1 : Disiplin kerja -> Y_2 : Kinerja pegawai	0,361	0,363	0,149	2,415	0,016
X_2 : Prosedur kerja -> Y_1 : Produktivitas kerja	0,328	0,324	0,107	3,080	0,002
X_2 : Prosedur kerja -> Y_2 : Kinerja pegawai	-0,249	-0,262	0,114	2,188	0,029
Y_1 : Produktivitas kerja -> Y_2 : Kinerja pegawai	0,674	0,677	0,134	5,022	0,000

Hasil uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) dalam sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 : Disiplin kerja -> Y_1 : Produktivitas kerja -> Y_2 : Kinerja pegawai	0,324	0,338	0,105	3,102	0,002
X_2 : Prosedur kerja -> Y_1 : Produktivitas kerja -> Y_2 : Kinerja pegawai	0,221	0,213	0,067	3,309	0,001

Hasil uji hipotesis secara langsung maupun tidak langsung disajikan sebagai berikut:

Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,481) dengan nilai *T-Statistic* yaitu 4,891 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti besar kecilnya kompensasi, keteladanan kepemimpinan, aturan pasti dan keberanian pemimpin. Oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan tingkat disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yani (2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Prosedur kerja Terhadap Produktivitas kerja

Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu

pada nilai *original sample* yaitu positif (0,328) dengan nilai *T-Statistic* yaitu 3,080 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa prosedur kerja yang dimiliki seorang pegawai mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap produktivitas pegawai dan selalu berusaha meningkatkan (*upgrade*) prosedur kerja dengan maksud agar tujuan yang ingin dicapai dapat dilakukan dengan cara memperbanyak pengalaman dalam bekerja. Adanya prosedur kerja bagi pegawai dapat mengetahui rincian peran dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Arief (2022) menyatakan bahwa Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,361) dengan nilai *T-Statistic* yaitu 2,415 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,016 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y_2),

dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang ada di RSUD Asembagus dalam menaati seluruh aturan organisasi, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga pegawai menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai di Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Rafika (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Prosedur kerja Terhadap Kinerja pegawai

Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,249) dengan nilai *T-Statistic* yaitu 2,188 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,029 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa prosedur kerja berisi petunjuk bagi pegawai untuk menjalankan pekerjaan. Adanya prosedur kerja diharapkan untuk mengurangi kesalahan dan masalah yang timbul dalam menjalankan pekerjaan namun

masih ada pegawai yang masih tidak mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh kantor desa seperti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala desa tidak selaesai tepat waktu. Prosedur kerja dinilai menjadi faktor penting bagi organisasi untuk mendukung kinerja pegawai yang optimal. Hasil penelitian ini bertolak belakang temuan penelitian terdahulu oleh Hartati (2022) menyatakan bahwa Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Produktivitas kerja Terhadap Kinerja pegawai

Produktivitas kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,674) dengan nilai *T-Statistic* yaitu 5,022 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa Produktivitas kerja yang dimiliki pegawai seperti kemampuan kerja, tanggung jawab, bekerja sama dan lain-lain menjadikan pegawai memiliki terampil dalam bekerja, lebih semangat, mencapai tujuan secara bersama, lebih mudah memahami pekerjaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Yani (2021) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,324) dengan nilai *T-Statistic* yaitu 3,102 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Produktivitas kerja (Y_1) dengan demikian **hipotesis ke 6 diterima**. Artinya produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh pegawai dapat berdampak pada ketepatan jadwal penyelesaian pekerjaan atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dapat bekerja lebih fokus. Sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat berdampak pada pekerjaan lebih maksimal, lebih fokus, lebih cermat dan dapat mencapai target sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Yani (2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui produktivitas kerja.

Prosedur kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Produktivitas kerja

Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui

Produktivitas kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,221) dengan nilai *T-Statistic* yaitu 3,309 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Produktivitas kerja (Y_1) dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya prosedur kerja efektif dan efisien dan yang baik mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk pegawai baru, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam organisasi untuk menentukan arah perbaikan kinerja. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Arief (2022) menyatakan bahwa Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan Yani (2021) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja, Prosedur kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai, Prosedur kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja pegawai, Produktivitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja

pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai melalui Produktivitas kerja, Prosedur kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai melalui Produktivitas kerja.

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan referensi mengenai Disiplin kerja, Prosedur kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai. Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta untuk melatih mencari solusi terkait masalah Disiplin kerja, Prosedur kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai berdasarkan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus harus memperhatikan disiplin kerja pegawai akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap pegawai yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi pegawai dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus akan mendapat *reward* dan bagi pegawai yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan akan menerima *punishment* (hukuman) dalam bentuk

teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.

Pihak kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus disarankan untuk lebih memperhatikan produktivitas kerja yang dimiliki pegawai seperti kemampuan kerja, tanggung jawab, bekerja sama dan lain-lain menjadikan pegawai memiliki terampil dalam bekerja, lebih semangat, mencapai tujuan secara bersama, lebih mudah memahami pekerjaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi meningkat.

Diharapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing pegawai. Selanjutnya diharapkan pegawai mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M.Y. 2022. "Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Bangun, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, E.A, Tulhusnah, L, 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 Entrepreneur (JME)* Vol. 1, No. 5: 930-944
- Endayani, N, Tulhusnah, L, Ediyanto. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* Vol. 1, No. 6, Juli 2022 : 1277-1287
- Fathoni, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., dan Ratmono, D. 2013. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, Joe F, Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2018. *PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet*
PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. (January 2015), 37–41
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartati, D. 2022. “Pengaruh Prinsip Prosedur Kerja, Ambiguitas Peran dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Pasir Pengaraian Riau
- Hasibuan, M.S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung.
- Mangkunegara, A.A.A P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta : Alfabeta.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuryatin, B. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada PT Astron Optindo Industries*". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Tarumanagara
- Puspitawati. L, dan Anggadini, S.D, 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*, 1nd ed, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rafika, S.N. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BRI Syariah Kota dan Kabupaten Semarang)". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Rasto. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : ALFABETA
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Sinungan, M. 2015. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, S. 2013. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Umar, H. 2018. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yani. 2021. "Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Produktivitas Sebagai Variabel *Intervening Pada Sekolah XXX*". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Terbuka (UT) Jakarta