

PERAN PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA, DAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Anisatul Fitria Ningsih

anisatulfitria019@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha

Siti_soleha@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ayu Dita Windra Ciptasari

ayudita@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the influence of education, work discipline, and work environment on the performance of village officials through job satisfaction. The population of this study consists of village officials from Banyuputih, Sumberejo, and Sumberwaru. The sampling technique used is quota sampling. Data analysis and hypothesis testing are conducted using Structural Equation Modeling - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application indicate that education does not have a significant effect on job satisfaction and performance. Work discipline has a significant effect on job satisfaction and performance. The work environment does not have a significant effect on job satisfaction and performance. Additionally, job satisfaction does not significantly affect performance. The results of the indirect influence hypothesis testing show that education on job satisfaction through performance has a positive but not significant effect. Work discipline on job satisfaction through performance also has a positive but not significant effect. Similarly, the work environment on job satisfaction through performance has a positive but not significant effect.

Keywords: *education, work discipline, work environment, job satisfaction, performance*

I. PENDAHULUAN

Berlakunya undang-undang mengenai desa memberikan sebuah kesempatan bagi kabupaten/kota untuk meningkatkan struktur, posisi, wewenang dan fungsi desa sesuai kebutuhan masyarakat di berbagai tingkat kemampuan daerah. Wewenang yang diberikan oleh undang-undang memungkinkan desa untuk mandiri dalam memenuhi tuntutan, keinginan, dan kebutuhan masyarakat, terutama dalam penyediaan layanan publik.

Pelayanan positif dan berkualitas dari aparat desa yang

didukung oleh sumber daya profesional dapat menghasilkan kepuasan, kebahagiaan, dan kesahtraan masyarakat. Pada akhirnya dapat mencapai tujuan pembangunan masyarakat sesuai dengan cita-cita. Tentu, kualitas pelayanan akan lebih optimal dengan adanya dukungan saran dan prasarana yang berkualitas serta memadai.

Sebagai penerima keluhan dari masyarakat di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, dan Desa Sumberwaru, personel aparatur desa belum sepenuhnya memperlihatkan tingkat profesionalisme yang optimal. Kendala utamanya adalah latar

belakang pendidikan yang terbatas pada tingkat menengah SD dan SMA, yang menyulitkan dalam memahami kebutuhan publik yang harus dipenuhi. Sebagai salah satu desa yang sedang berkembang di Kabupaten Situbondo, sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk mengatasi berbagai permasalahan. Terlebih lagi, ketika dihadapkan dengan masalah masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan rendah, kepercayaan animisme yang kuat, dan penduduk yang cenderung stagnan, kebutuhan sumber daya manusia yang profesional dan mampu menetapkan prioritas dalam pembangunan jadi sangat krusial.

Penentuan objek penelitian ini dilakukan di Kecamatan Banyuputih karena adanya kekurangan potensi sumber daya manusia, rendahnya tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan perangkat desa, serta keterbatasan sarana dan prasarana.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah perusahaan merupakan tugas krusial yang diemban oleh tim Human Resource Development (HRD). Fungsi ini penting untuk menjaga retensi tenaga kerja dan menghubungkan kinerja karyawan dengan tujuan strategis perusahaan. Mangkunegara (2018:2) mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perencanaan, pengaturan, koordinasi,

pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek yang mencakup pengadaan, pengembangan, pemberian layanan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi”.

Pendidikan

Feni, seperti yang dikutip dalam Kosilah dan Septian (2020:1139), Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa “Pendidikan adalah arahan atau dukungan yang diberikan oleh orang dewasa untuk membimbing perkembangan anak hingga mencapai kedewasaannya, dengan maksud agar anak dapat menjadi mandiri dan mampu menangani tugas hidupnya tanpa memerlukan bantuan orang lain”. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Secara keseluruhan, pendidikan dapat diartikan sebagai proses arahan dan dukungan yang diberikan oleh orang dewasa untuk membantu anak mencapai kemandirian, kemampuan hidup yang mandiri dan Pendidikan berfokus pada pengembangan keterampilan hidup, pengembangan karakter. Indikator Pendidikan Menurut Lestari dan Wirawan (2015:5):

- 1) Pendidikan Formal
- 2) Pendidikan Informal

Disiplin Kerja

Hartatik (2014:183) mengungkapkan bahwa “Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana yang

digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan eksistensinya”. Jadi disiplin kerja mencerminkan karakter seseorang yang dengan sengaja mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan. Menurut Tjiptono (2011:184) indikator Fasilitas ada 4 yaitu:

- 1) Mematuhi ketentuan waktu;
- 2) Patuh terhadap peraturan perusahaan;
- 3) Mengikuti aturan perilaku yang berlaku dalam pekerjaan;
- 4) Menaati peraturan lain yang berlaku di perusahaan.
- 5)

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25), “Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan materi yang dihadapi, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok”. Pada dasarnya Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan peralatan yang dihadapi, kondisi sekitarnya di mana seorang pekerja beroperasi, metode kerjanya, serta dampaknya baik sebagai individu maupun kelompok. Indikator Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018:70):

- 1) Pencahayaan;
- 2) Warna;
- 3) Udara;
- 4) Suara.

Kepuasan Kerja

Menurut Bandeni (2014:43) “Kepuasan dengan pekerjaan mereka mewakili sikap seseorang terhadap

pekerjaannya, bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas”. Dapat disimpulkan bahwa membangun kepuasan pekerjaan dapat membantu karyawan memiliki sikap yang baik terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja melibatkan:

- 1) Karakteristik pekerjaan
- 2) Tingkat upah
- 3) Peluang promosi
- 4) Pengawas
- 5) Hubungan dengan rekan kerja

Kinerja

Sutrisno (2016:151). Menurutnya, "Kinerja atau pencapaian kerja merupakan hasil yang diperoleh oleh individu berdasarkan perilaku kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya". Robbin (2016:260) juga menyatakan bahwa "Kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan standar tertentu yang relevan dengan pekerjaan tersebut". Oleh karena itu, kinerja perangkat memiliki pengaruh langsung terhadap kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya, menjadi pertimbangan penting dalam mencapai tujuan kinerja organisasi. Robbins (2016:260) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dipaparkan sebagai berikut:

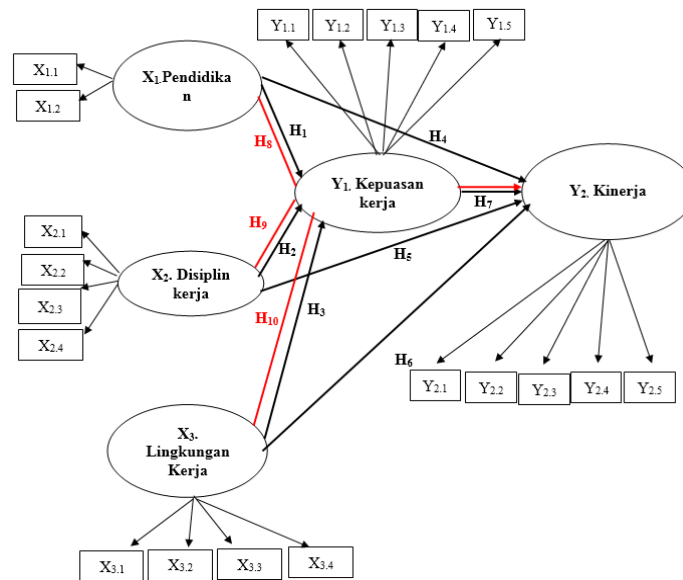
- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas Kemandirian

Kerangka Konseptual

Dilihat dari tinjauan pustaka,

peneliti menguji “Peran Pendidikan Disiplin Kerja, dan Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. (Studi Kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo) Melalui judul yang akan dikembangkan oleh peneliti dapat

diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan adalah Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), variabel terikat Kinerja (Y2) dan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Y1). Berikut merupakan gambar kerangka pemikiran penelitian ini bisa diproyeksikan seperti pada gambar 1 yang disajikan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H₁ : Diduga variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₂ : Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ : Diduga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₄: Diduga variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅: Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap

- Kinerja.
- H₆: Diduga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₇: Diduga variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₈: Diduga variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
- H₉ :Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
- H₁₀ :Diduga variabel Lingkungan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan.

III METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan suatu hal atau yang akan dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi. Silaen (2018:23) “Rancangan penelitian adalah merupakan desain mengenai keseluruhan proses prosedur dalam rencana dan perencanaan penelitian”. Dua jenis metode penelitian yang digunakan penulis ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Pendidikan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Tenaga kerja pedesaan dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (Studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru, Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo). Jawaban-jawaban masalahnya atas hasil penelitian bersifat sementara (hipotesis) mengenai hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel X dan Y, yang dapat diambil analisisnya melalui perhitungan data statistik. Data atau informasi yang diperoleh dibedah dan diolah memakai program smart pls 3.0 analisis uji *Goodness of Fit* (GOF), analisis persamaan struktural, koefisien determinasi serta uji hipotesis penelitian, kemudia dicari kesimpulannya dengan baik teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek pada penelitian ini

bertempat di Kantor desa Banyuputih, Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo. Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan Januari 2024 sampai Maret 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) “Populasi merujuk pada area umum yang mencakup objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian dan analisis”. Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di 3 kantor desa tersebut karena aksesnya mudah dicapai sehingga penelitian ini dapat dilakukan dengan lancar. Populasi terdiri dari 12 orang pegawai di kantor Desa Banyuputih, 12 orang pegawai di kantor Desa Sumberejo dan 11 orang pegawai di kantor Desa Sumberwaru.

Metode dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square* (PLS-SEM). Hubungan yang valid, indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui unidimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata yang di ekstraksi atau AVE (*Average Variance Extracted*). Pengukuran nilai AVE dan nilai outer loading pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang dipilih untuk menjadi materi bahan dalam penelitian ini adalah Perangkat desa dari tiga Desa di Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, sebanyak 35 orang selain pimpinan.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen mengukur apakah hubungan antara indikator penelitian dan variabel terikat menunjukkan validitas. Jika nilai outputnya mencapai 0,7 atau lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”.

Pada penelitian ini validitas konvergen menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai untuk mengukur nilai validitas konvergen. Penelitian ini menggunakan aplikasi smart PLS 3, *Outer loading* 0 yaitu Nilai AVE dianggap valid jika mencapai 0,5 atau lebih. Indikator *outer loading* dalam penelitian ini harus mencapai 0,7, sementara nilai AVE minimal yang harus terpenuhi adalah di atas 0,5. Berdasarkan hasil penelitian ini uji validitas konvergen dikatakan valid dengan nilai diatas 0,7.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang diperoleh peneliti melalui pengamatan berulang untuk membuktikan kebenaran pada objek di lapangan dengan menguji *Cronbach Alpha* dan *Compasite Reliability*. Menurut Ghozali (2018:38), “reliabilitas adalah

alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator dalam penelitian, dimana variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,7$ maka dianggap tidak reliabel”. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan valid Karena setiap nilai α melebihi nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,70, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa apakah ada korelasi antar variabel dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *collinierity statistic* (VIF) pada “inner VIF VALUES” dalam hasil analisis menggunakan aplikasi *Partial Least Square Smart PLS 3.0*. tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $\leq 5,00$. Namun, jika nilai VIF $> 5,00$ maka asumsi multikolinieritas dilanggar, yang berarti variabel bebas saling mempengaruhi. dapat di simpulkan bahwa tidak ada pelanggaran multikolinieritas karena hasil pengujian menunjukkan nilai di bawah 5,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian untuk setiap variable berdistribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas tidak di langgar jika nilai *excess kurtosis* atau *skewness* berada berada dalam rentang $-2,38 < CR < 2,58$. Hasil pada penelitian ini dapat dikatakan data terdistribusi secara

normal dengan rentang nilai *Excess* atau *Sweknes* - 2,58 hingga 2,58.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness Of Fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data sampel sesuai dengan distribusi teoritis tertentu. Dalam uji smart PLS 3.0, GOF diukur menggunakan tiga ukuran model: SRMR (*standardized Root mean square residual*), *chi square*, dan NFI (*Normed fit index*) model penelitian dikatakan fit jika model struktural yang dibangun sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat di terima secara teoritis maupun praktis. Model penelitian ini dapat dikatakan lebih realistis karena model struktural yang dibangun dalam penelitian dilapangan, sehingga dapat diterima baik dari sudut pandang penelitian ilmiah. Nilai *cut off* pada *chi-square* adalah diharapkan kecil yaitu 328,301 yang kemudian bisa *fit model chi-square* dikatakan baik. Nilai NFI adalah $0,462 > 0,5$ (mendekati angka 1) sehingga disebut fit model NFI dikatakan baik.

Uji koefisien determinasi

Ghozali (2018:97) menjelaskan bahwa “Uji koefisien determinasi umumnya digunakan untuk menganalisis persamaan struktural dengan memperhatikan nilai *R-Square*. Dalam konteks penelitian ini, uji koefisien determinasi bertujuan untuk menilai hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat setelah hasil hipotesis diketahui. Pengujian ini membantu menentukan

seberapa besar nilai *R-Square* pada variabel terikat, yang dapat mengindikasikan seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. uji ini dapat diketahui dengan melihat nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel dependen.

- Variabel Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0,60 (60%) sedangkan sisanya 40% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y2) sebesar 0,67 (67%) sedangkan sisanya 33% 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:

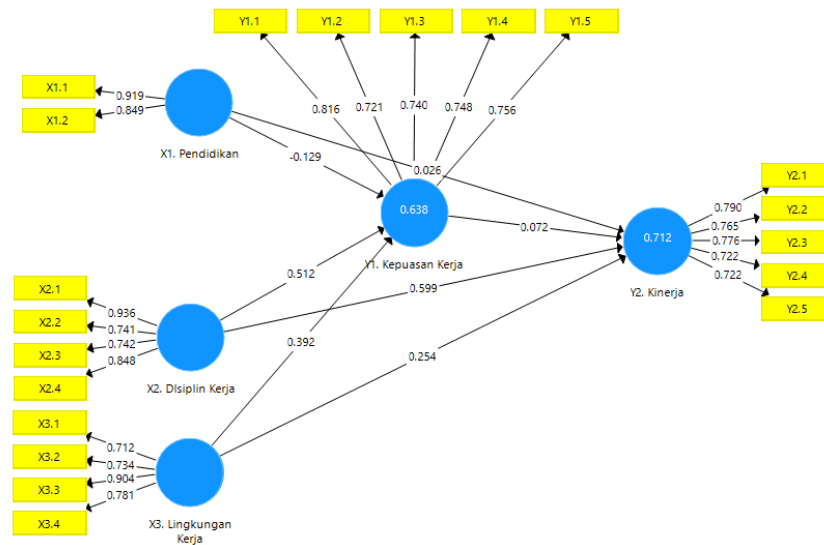
$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\ = -0,12X_1 + 0,51X_2 + 0,39X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 \\ = 0,02X_1 + 0,59X_2 + 0,25X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1 \\ = 0,07Y_1$$

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + \\ (\beta_{10} X_3 + Y_1) \\ = (-0,009X_1 + Y_1) + (0,037X_2 + \\ Y_1) + (0,028X_3 + Y_1)$$

Hasil analisis penelitian dengan *Smart PLS 3.0*. selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Modal Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *Original sample* yaitu negatif (-0,129), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,932 (< 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,350** (>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak** Pendidikan mungkin tidak menjadi prioritas utama dalam penilaian kinerja dan kesejahteraan di kantor desa. Dalam beberapa pekerjaan Pendidikan formal mungkin tidak memiliki hubungan langsung dengan tugas sehari-hari. Misalnya, pekerjaan yang lebih praktis atau teknis mungkin lebih bergantung pada keterampilan yang dipelajari melalui

pelatihan di tempat kerja atau pengalaman kerja daripada pendidikan formal. Oleh karena itu, dengan memahami bahwa Pendidikan saja tidak cukup untuk meningkatkan Kepuasan kerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan penelitian terdahulu oleh Maulana *et.al.* (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwasanya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,512), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,363

(>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,019** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**, Kedisiplinan dalam lingkungan kerja menciptakan struktur dan stabilitas yang dibutuhkan perangkat desa untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Azhar *et.al.* (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,392), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,897 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,058** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**, Perangkat desa mungkin lebih di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih penting bagi mereka, seperti gaji, kesempatan untuk berkembang atau hubungan dengan rekan kerja atasan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Jannah *et.al.* (2023).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,026), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,248 (< 1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,804** (>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa H_4 ditolak, maka jika Kualitas pelayanan salah satu alasan utama mengapa pendidikan tidak mempengaruhi kinerja adalah karena pendidikan mungkin tidak menjadi prioritas utama dalam penilaian kinerja di kantor desa. Jika kantor desa lebih menekankan pada pengalaman kerja, keterampilan praktis, atau hasil konkret, tingkat pendidikan formal mungkin tidak dianggap penting dalam menentukan kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan penelitian terdahulu oleh Maulana *et.al.* (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwasanya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,599), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,374 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,001** (<0,05). Maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**. Kedisiplinan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas. Perangkat desa yang disiplin cenderung bekerja secara efisien dan efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan meminimalkan kesalahan. Hal ini meningkatkan output kerja dan kualitas hasil yang dicapai oleh perangkat desa. Disiplin kerja memastikan bahwa perangkat desa mematuhi prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perangkat desa yang disiplin cenderung memiliki jadwal yang teratur, mampu memprioritaskan tugas, dan menghindari penundaan. Pengelolaan waktu yang baik ini memungkinkan perangkat desa untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Aulia *et.al.* (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,254), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,702 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,089** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Beberapa mungkin menganggap aspek fisik

seperti kenyamanan dan kebersihan sebagai faktor penting, sementara yang lain lebih fokus pada aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal tantangan pekerjaan, atau kompensasi. Perbedaan preferensi ini menyebabkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi tidak konsisten dan tidak signifikan secara statistik. Perangkat desa mungkin telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja mereka, baik positif maupun negatif. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kholifatul *at.al* (2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,072), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,346 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,729** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 7 ditolak**. Perangkat desa mungkin beradaptasi dengan kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan dan tetap mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Adaptasi ini bisa mengurangi dampak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Perangkat desa yang sudah terbiasa dengan situasi tertentu mungkin tidak lagi menganggapnya sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja perangkat desa. Selain kepuasan kerja, faktor-faktor seperti dukungan manajerial, sumber daya yang tersedia, dan kebijakan organisasi juga memainkan peran penting Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan penelitian terdahulu oleh Aulia *et.al.* (2022).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,072), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,346 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,729** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 8 ditolak**. perangkat desa mungkin memiliki berbagai tingkat pendidikan, mulai dari lulusan sekolah menengah hingga sarjana atau lebih tinggi. Perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mungkin masih dapat mencapai kinerja yang baik dan merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka memiliki pengalaman kerja yang relevan dan keterampilan praktis. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan penelitian terdahulu oleh Maulana *et.al.* (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan mengacu pada nilai *Original sample* yaitu positif (0,072), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,346 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,729** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 9 ditolak**. Disiplin kerja mengacu pada ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Meskipun disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional dan meminimalisir kesalahan, temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi tidak selalu berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan penelitian terdahulu oleh Prasetyo *et.al.* (2019), mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Istiqamah (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,346 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,729** (>0,05), maka

dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 10 ditolak**. Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa. Meskipun perbaikan lingkungan kerja tetap penting, perhatian juga harus diberikan pada faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan perangkat desa. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan penelitian terdahulu oleh Kholifatul *et.al* (2023).

V. KESIMPULAN

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

1. Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 ditolak);
4. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);

7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_7 ditolak);
8. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
9. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H_9 ditolak);
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} ditolak).

Saran

Bagi Kantor Desa Banyuputih Sumberejo, dan Sumberwaru

Kantor Desa Banyuputih, Sumberejo, dan sumberwaru disarankan memahami bahwa sikap disiplin yang dimiliki perangkat desa saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Diperlukan juga motivasi yang terjaga baik dari dalam diri setiap perangkat desa maupun dari lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja yang diharapkan oleh setiap elemen di kantor desa dapat tercapai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kemajuan desa.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Informasi ini akan berguna bagi sivitas akademika dalam

memahami pentingnya variabel Pendidikan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja MSDM.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja MSDM, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)"*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aulia, E. D., Tulhusna. 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 Intrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (5): 930-944
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Fandy, Tjiptono. 2011. *"Service Management Mewujudkan Layanan Prima"*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (1)*. Jogjakarta: Laksana.
- Jannah, S. K. Arief, Y. M dan Tulhusna, L. 2023. Pengaruh Motifasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Intrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (3) : 580-594.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i3.3330>
- Kosilah dan Septian 2020. "Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa". *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 1 (6): 1139-1148.
<https://doi.org/10.47492/jip.v1i6.214>
- Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Azhar, M. E., Deissya U. N dan Yudi. S, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora* Vol 4 (1): 46-60.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Maulana. R. T. K., Kusnadi. E. H., Tulhusna. L. 2023. Analisis Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

- Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (5) : 874-890
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i5.3502>
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Silaen dan Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke sebelas Prananda.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat