

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA BLIMBING, PANDAK, SUMBERSUKO KECAMATAN KLABANG BONDOWOSO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Mohammad Furkon Assagaf
furkonassegaf22@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja
yudha_praja@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha
siti_soleha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of workload, work discipline and organizational commitment on the performance of Blimbing, Pandak, Summersuko village officials, Klabang Bondowoso District with Job Satisfaction as an Intervening Variable. The sampling technique used in this research was simple random sampling of 45 people. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that workload has a significant positive effect on job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, organizational commitment has a positive but not significant effect on job satisfaction, workload has a positive and significant effect on performance. , Work discipline has a negative but not significant effect on Performance, Organizational commitment has a positive but not significant effect on Performance, Job satisfaction has a positive and significant effect on Performance, Workload has a positive and significant effect on Performance through Job Satisfaction, Work discipline has a positive and significant effect on Performance village officials through job satisfaction, organizational commitment has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Organizational Commitment, Performance, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien dilihat dari beban kerjanya. Beban Kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena

disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Sastrohadiwiryo (2016:291) mengatakan bahwa “Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan”.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Griffin (2014:15) menyatakan bahwa “Komitmen organisasi adalah sikap yang

mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Hasibuan (2016:202) yang menyatakan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”.

Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tentang komitmen dalam organisasi bahwa tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Jika dilihat dari disiplin kerja pegawai diketahui bahwa masih ada sebagian pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi, tidak mengikuti aturan 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.

Hal ini juga dapat di lihat dari saat pelaksanaan kinerja yang terjadi

dalam di kantor Desa Blimbing, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso yang membuat para perangkat desa tidak puas dalam bekerja yaitu keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan terhadap pencapaian kinerja aparatur sipil negara, dan masih adanya kegiatan yang belum terakomodasi untuk menunjang program di kantor Berdasarkan permasalahan di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Blimbing, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut Koesomowidjojo (2017:34) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sufyan *et.al.* (2024)

berpendapat bahwa “Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen supaya mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai tuntutan”. Menurut Sutrisno (2014:94) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja dalam bekerja yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

Komitmen Organisasi

Robbins (2015:70) “Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Menurut Kaswan (2017:232) ada tiga indikator yang bisa dibuat tolak ukur dalam komitmen organisasional adalah Kepercayaan, Kemauan, Kesetiaan

Kepuasan Kerja

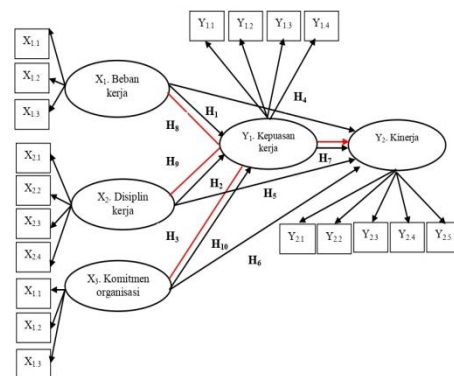
Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini ditunjukkan melalui kerja moral, pengendalian diri, dan prestasi kerja. Kenikmatan kerja yang dialami saat bekerja, di luar pekerjaan, atau campuran keduanya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2015:18), yaitu Pekerjaan, Gaji/Upah, Promosi, Pengawasan

Kinerja

Wati *et. al.* (2022) berpendapat “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Kasmir (2016:182)

mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Bangun (2014:234) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator yaitu Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketetapan Waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka diduga bahwa:

- H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- H₆ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa selain pimpinan (kepala desa).
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₉ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₁₀ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. 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”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kantor Desa Blimbing berjumlah 15 orang, Kantor Desa Pandak berjumlah 15 orang, Kantor Desa Sumbersuko berjumlah 15 orang dengan total berjumlah 45 perangkat desa selain pimpinan (kepala desa). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perangkat desa 45

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi pustaka, kuesioner, dokumentasi.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Menurut Husein (2015:18) analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini *Convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5

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

α 0,01 tidak menjaui nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58". Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58.

Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan "Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolonieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10" maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolonieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF < 5 karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0

Uji *goodness of fit* (GOF)

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa "Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat *fit indeks* dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model". Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0

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 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 Struktural (*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

Uji Hipotesis Penelitian

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".

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Deskripsi Data

Lokasi penelitian ini dilakukan di salah satu desa yang ada di Kecamatan Klabang yaitu Desa Blimbing, Pandak, Summersuko

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dengan program Smart PLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50.

Tabel 1
Uji Validitas

Indikator	Beban kerja (X ₁)	Disiplin kerja (X ₂)	Komitmen organisasi (X ₃)	Kepuasan kerja (Y ₁)	Kinerja perangkat desa (Y ₂)	Keterangan
X _{1.1}	0.962					Valid
X _{1.2}	0.825					Valid
X _{1.3}	0.977					Valid
X _{2.1}		0.902				Valid
X _{2.2}		0.858				Valid
X _{2.3}		0.886				Valid
X _{2.4}		0.807				Valid
X _{3.1}			0.927			Valid
X _{3.2}			0.979			Valid
X _{3.3}			0.950			Valid
Y _{1.1}				0.961		Valid
Y _{1.2}				0.932		Valid
Y _{1.3}				0.972		Valid
Y _{1.4}				0.957		Valid
Y _{2.1}					0.965	Valid
Y _{2.2}					0.887	Valid
Y _{2.3}					0.895	Valid
Y _{2.4}					0.824	Valid
Y _{2.5}					0.953	Valid

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator variabel penelitian yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau).

Tabel 2
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Nilai Cut Off	Keterangan
X ₁ Beban kerja	0.853	0.5	Valid
X ₂ Disiplin kerja	0.746	0.5	Valid
X ₃ Komitmen organisasi	0.907	0.5	Valid
Y ₁ Kepuasan kerja	0.913	0.5	Valid
Y ₂ Kinerja perangkat desa	0.821	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

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ Beban kerja	0.917	Reliabel
X ₂ Disiplin kerja	0.886	Reliabel
X ₃ Komitmen organisasi	0.949	Reliabel
Y ₁ Kepuasan kerja	0.968	Reliabel
Y ₂ Kinerja perangkat desa	0.945	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukan 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

Tabel 4
Uji Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1.1}	0.442	-0.845	Normal
X _{1.2}	4.053	-1.670	Normal
X _{1.3}	1.257	-0.986	Normal
X _{2.1}	-0.724	-0.124	Normal
X _{2.2}	-0.269	-0.297	Normal
X _{2.3}	-0.077	-0.141	Normal
X _{2.4}	-1.196	-0.037	Normal
X _{3.1}	3.764	-1.178	Normal
X _{3.2}	3.764	-1.178	Normal
X _{3.3}	4.664	-1.302	Normal
Y _{1.1}	0.184	-0.817	Normal
Y _{1.2}	1.184	-1.092	Normal
Y _{1.3}	-0.206	-0.575	Normal
Y _{1.4}	-0.054	-0.554	Normal
Y _{2.1}	0.184	-0.790	Normal
Y _{2.2}	1.018	-0.790	Normal
Y _{2.3}	0.079	-0.510	Normal
Y _{2.4}	3.619	-1.291	Normal
Y _{2.5}	0.730	-0.565	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 seluruh data yang terdistribusikan dikatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Beban kerja (X ₁)	Disiplin kerja (X ₂)	Komitmen organisasi (X ₃)	Kepuasan kerja (Y ₁)	Kinerja perangkat desa (Y ₂)
X ₁ Beban kerja				1.661	1.817
X ₂ Disiplin kerja				1.198	1.404
X ₃ Komitmen organisasi				1.886	1.941
Y ₁ Kepuasan kerja					1.697
Y ₂ Kinerja perangkat desa					

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkann bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" karena nilai VIF (*Varians inflation factor*) ≤ 5,00,.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik.

Tabel 6
Uji Goodness Of Fit

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,089	0,089	$\geq 0,09$	Baik
Chi-Square	551,491	551,491	Diharapkan kecil $\geq 0,05$	Baik
NFI	0,625	0,625	(mendekati angka 1)	Baik

Hasil dari SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,625 ($p \geq 0,05$) 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.

Tabel 7
Uji Koefisien determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,411	0,458
Y ₂ . Kinerja perangkat desa	0,752	0,727

Variabel Beban kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Komitmen organisasi (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,458 (45,8%) artinya mempunyai pengaruh cukup tinggi dan sisanya 54,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Variabel Beban kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Komitmen organisasi (X_3) mempengaruhi Kinerja perangkat desa (Y_2) sebesar

0,727 (72,7%) artinya mempunyai pengaruh tinggi dan sisanya 27,3% 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:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 0,303X_1 + 0,348X_2 + 0,179X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

$$= -0,349X_1 - 0,227X_2 + 0,153X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

$$= 0,629Y_1$$

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) (\beta_9 X_2 + Y_1) (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

$$= 0,191X_1 - 0,219X_2 + 0,112Y_1$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

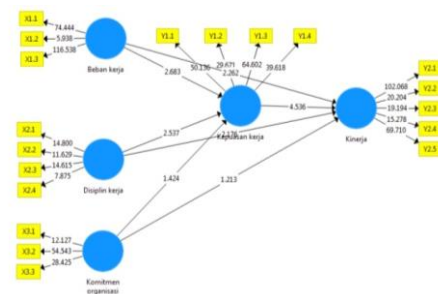
Koefisien regresi Beban kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Beban kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat 0,303 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,348 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Komitmen organisasi (X_3) untuk uji pengaruh

terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Komitmen organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,179 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Disiplin kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Beban kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2), artinya kenaikan variabel Beban kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,349, dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2), artinya Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa menurun - 0,227 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Komitmen organisasi (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2), artinya Komitmen organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat 0,153 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Disiplin kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,629. Koefisien regresi Beban kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) artinya Beban kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,191 satuan melalui Kepuasan kerja

dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) artinya Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,219 satuan melalui Kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Komitmen organisasi (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) artinya Komitmen organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,112 satuan melalui Kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Disiplin kerja) nilainya konstan

Uji Hipotesis Penelitian

Hasil pengujian menggunakan analisis *bootstrapping* sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Model Struktural PLS *Bootstrapping*

Hasil uji hipotesis berpengaruh secara langsung disajikan sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ , Beban kerja -> Y ₁ , Kepuasan kerja	0,303	0,322	0,113	2,683	0,008
X ₁ , Beban kerja -> Y ₂ , Kinerja	0,349	0,459	0,154	2,262	0,024
X ₂ , Disiplin kerja -> Y ₁ , Kepuasan kerja	0,348	0,353	0,137	2,537	0,011
X ₂ , Disiplin kerja -> Y ₂ , Kinerja	-0,227	-0,296	0,127	2,176	0,030
X ₃ , Komitmen organisasi -> Y ₁ , Kepuasan kerja	0,179	0,162	0,125	1,424	0,155
X ₃ , Komitmen organisasi -> Y ₂ , Kinerja	0,153	0,129	0,125	1,424	0,226
Y ₁ , Kepuasan kerja -> Y ₂ , Kinerja	0,629	0,631	0,139	4,545	0,000

Penyajian pada uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) sebagai berikut:

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ , Beban kerja -> Y ₁ , Kepuasan kerja -> Y ₂ , Kinerja	0,191	0,204	0,089	2,142	0,033
X ₂ , Disiplin kerja -> Y ₁ , Kepuasan kerja -> Y ₂ , Kinerja	0,219	0,215	0,084	2,623	0,009
X ₃ , Komitmen organisasi -> Y ₁ , Kepuasan kerja -> Y ₂ , Kinerja	0,112	0,104	0,088	1,272	0,204

Berdasarkan hasil diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,303) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,008** (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kepuasan kerja perangkat desa di kantor desa Blimbing, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso sehingga semakin banyak pekerjaan yang ditangani, membuat semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Dalam persepsi perangkat desa, beban kerja adalah penilaian individu atas sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan

kekuatan dan konsentrasi yang kuat. Sedangkan kepuasan ditemukan apabila ada keseimbangan antara apa yang diharapkannya sesuai dengan apa yang diterimanya dalam bekerja. Dari penelitian diketahui bahwa beban kerja yang diberikan kantor dirasa masih tinggi, sehingga perangkat desa mengalami penurunan kepuasan kerja. Hal ini terlihat bahwa waktu penyelesaian tugas, waktu istirahat, tingkat kesulitan, resiko pekerjaan masih tinggi dan belum sesuai dengan harapan perangkat desa. Kepuasan kerja menurun juga disebabkan karena beban kerja yang ditugaskan belum sesuai dengan upah yang diberikan. Mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bilik *et. al.* (2023) berdasarkan penelitiannya bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,348) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,011** (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. 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 Syakilla (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,179) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,155** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi di dalam lembaga buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja perangkat desa. Komitmen organisasi itu sendiripun merupakan persepsi dari para anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya atas apa yang menjadi pengalamannya selama berada di lingkungan tersebut. Pihak kantor desa Blimbing, Pandak, Summersuko Kecamatan Klabang Bondowoso perlu memperhatikan komitmen organisasi karena hal tersebut seperti mendeskripsikan bagaimana suasana

internal maupun lingkungan dalam organisasi itu sendiri. Perangkat desa bisa mempunyai persepsi baik maupun buruk. Ketika perangkat desa mempunyai persepsi baik terhadap organisasi dan lingkungan kerjanya maka secara sendirinya komitmen organisasi di dalamnya itu akan baik atau kondusif sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, begitu sebaliknya ketika perangkat desa mempunyai persepsi yang buruk maka komitmen organisasi dalam organisasi itu akan buruk atau tidak kondusif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Santoso dan Kambara (2020) menyatakan bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan,

Beban kerja Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,349) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,024** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Hasil ini mengindikasikan bahwa Semakin tinggi beban kerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Beban kerja diartikan sebagai kapasitas perangkat desa untuk melakukan suatu pekerjaan atau perseptual hubungan antara sumber daya yang disediakan untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan. Beban kerja dalam hal memastikan keharmonisan antara individu dan perangkat desa sangat penting. Ketika keseimbangan tercapai, perangkat desa maka

kinerja meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Bilik *et. al.* (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,227) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,030** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku perangkat desa yang ada di kantor desa Blimbing, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso 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 perangkat desa di kantor desa Blimbing, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini bertolak belakang temuan penelitian terdahulu oleh Syakilla (2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Komitmen organisasi Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis pada nilai *original sample* yaitu positif (0,153) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,226**

($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi telah ada catatan personalia lagi bahwa jarang sekali pegawai yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih kinerja yang lebih baik karena tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan semangat kerja menurun. Ada beberapa dari pegawai tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya pegawai tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Angraini (2021) menyatakan bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis pada nilai *original sample* yaitu positif (0,629) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Jadi semakin terpuaskan perangkat desa, maka perangkat desa akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika perangkat desa tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja maka perangkat desa akan menunjukkan kinerja

terbaiknya. Apabila pihak kantor senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan sekolah yang kondusif akan mengakibatkan perangkat desa menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, perangkat desa akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada konsumen, Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja perangkat desa tersebut tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Santoso dan Kambara . (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pada nilai *original sample* yaitu positif (0,191) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,033** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hasil penelitian bahwa perangkat desa tidak terbebani oleh pekerjaan yang diberikan oleh kepala desa

sehingga mereka puas dengan pekerjaan yang dibebani. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Bilik *et. al.* (2023) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,219) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,009** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa. 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 63 target sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Syakilla (2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Komitmen organisasi Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,112) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,204** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan komitmen perangkat desa dalam organisasi yang kurang kondusif karena turunnya tingkat disiplin perangkat desa, seringnya absen serta banyaknya protes dari para perangkat desa. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan kinerja. Selain itu bahwa masih ada sebagian perangkat desa yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik dan kurang termotivasi sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Komitmen organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Komitmen organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi. Hasil tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Santoso dan Kambara (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja

Saran Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan referensi mengenai Beban kerja, Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja perangkat desa.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

Bagi Kantor Desa Blimbing, Pandak, Summersuko

Diharapkan kantor Desa Blimbing, Pandak, Summersuko Kecamatan Klabang Bondowoso harus memperhatikan beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam 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 kantor Desa Blimbing, Pandak, Summersuko Kecamatan Klabang Bondowoso 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..

DAFTAR PUSTAKA

Angraini, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *KIMAP : Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Vol 2 (3).

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3875>

Arikunto, S. 2015. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bilik, M. A. M, Foeh, J. E. H. J, Niha, S. S & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol 4 (4).
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4.1478>

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

Griffin, R. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.

Hasibuan, M.S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

- Husein, A.S. 2015 *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar* jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Brawijaya
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, G. T dan Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. Vol 4 (2): 151-161.
<https://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v4i2.10020>
- Sastrohadiwiryo, S. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sekaran, U. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)* Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sufyan, M. I. A., Hamdun, E. K & Praja, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (1) : 29-40.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4621>
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- Syakilla. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*. Vol. 12 (1).
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/62773>
- Wati Y. I., Tulhusnah L & Soeliha S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (10): 2128-2140.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2261>