

**PERAN DISIPLIN KERJA PENDIDIKAN DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENNING
(Studi Kasus di Desa Laprak, Desa Summersuko, Desa Pandak dan Desa Klampokan
Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso)**

Hariyanto
hariprajejan@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of variables The Role of Educational Work Discipline and Commitment to the Performance of Village Officials with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study in Leprak Village, Summersuko Village, Pandak Village, and Klampokan Village, Klabang District, Bondowoso Regency). By using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

Results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application. Work discipline has a significant positive effect on job satisfaction Education has a significant positive effect on job satisfaction, Commitment has a significant positive effect on job satisfaction, Work discipline has a significant positive effect on performance, Education positive but not significant effect on Performance, Commitment has a significant positive effect on Performance, Job satisfaction has a positive but not significant effect on Performance, Work discipline has a positive but not significant effect on Performance through Job Satisfaction, Education has a positive but not significant effect on Performance through Job Satisfaction, and Commitment has a positive but not significant effect on Performance through Job Satisfaction.

Keywords: *Work discipline, education, commitment, job satisfaction and performance*

I. PENDAHULUAN

Era persaingan global, sebuah organisasi harus memiliki daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk yang menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Mangkunegara (2018:2), "Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi".

Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Feni dalam Septian (2020,139) menyatakan bahwa "Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya

dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”.

Robert (2011:65) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dhermawan (2012:174) “Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja organisasi”. Kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:3), “Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2013:86) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Hasibuan (2014:193-194) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Soejono (2014:67) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Ketetapan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Pendidikan

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

- 1) Pendidikan Formal
- 2) Pendidikan Informal

Komitmen

Robert (2011:111) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat

kepada tujuan-tujuannya. Menurut Lincoln dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

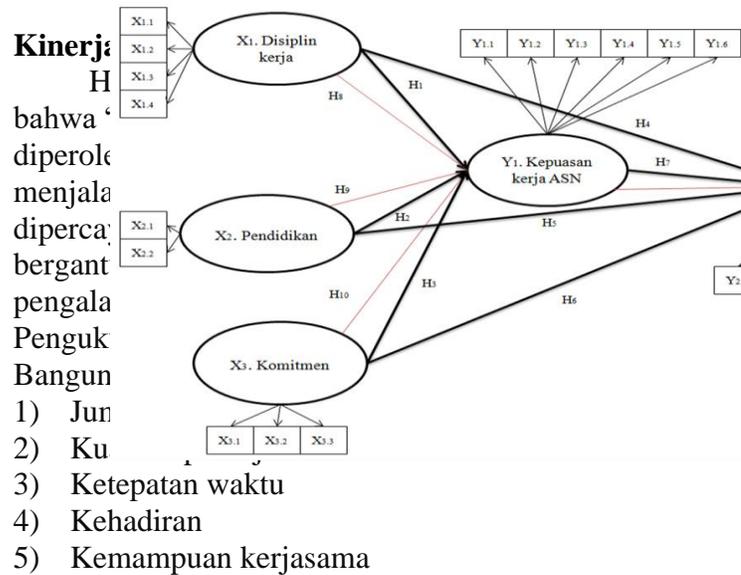
- 1) Kemauan
- 2) Kesetiaan
- 3) Kebanggaan

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012:36), “Kepuasan kerja adalah citra keseluruhan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif, sementara yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut”.

Indikator kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk di dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja (Hasibuan 2014:47):

- 1) Kemampuan
- 2) Kejujuran
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Kesetiaan
- 5) Kreatifitas
- 6) Kepemimpinan



Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₉ : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₁₀ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Arikanto (2013:106) mengemukakan bahwa “perencanaan keseluruhan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan, menjadi pedoman utama dalam menjalankan penelitian tersebut”. Rancangan penelitian ini mengkaji empatvariabel, variabel bebas yaitu, Disiplin kerja, Pendidikan,

Komitmen, dan Kepuasan kerja, kemudian variabel terikat Kinerja.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Mei hingga Juli tahun 2024. Penelitian ini dilakukan di Desa Laprak, Desa Summersuko, Desa Pandak dan Desa Klampokan Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dalam penelitian ini yaitu Perangkat Desa Laprak, Desa Summersuko, Desa Pandak dan Desa Klampokan Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 48 selain pimpinan.

Metode Analisis Data

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

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jumlah 48 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-

laki sebanyak 41 orang atau 85,4% serta responden perempuan sejumlah 7 orang atau 14,6%.

Uji Validitas Konvergen

nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{1.6}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted (AVE)*.

Uji Reliabilitas

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

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

(*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Uji Normalitas

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

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. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

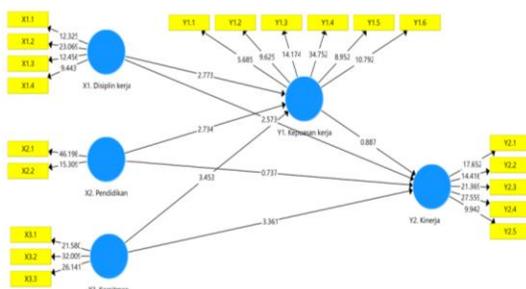
Uji Koefisien Determinasi

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

- Variabel Disiplin kerja (X_1), Pendidikan (X_2), dan Komitmen (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0.885 (88,5%) dengan pengaruh tinggi sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel Disiplin kerja (X_1), Pendidikan (X_2), dan Komitmen (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0.905 (90,5%) dengan pengaruh sangat tinggi sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,316) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,773 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,006 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima**. Disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh yang terjadi ditunjukkan dengan kemauan semua perangkat desa dalam melakukan tanggung jawabnya. Diimbangi dengan berbagai aturan baru yang mana aturan tersebut menyangkut kedisiplinan baik itu dalam bentuk waktu, sebuah tanggungjawab, serta semua aturan yang menyangkut disiplin kerja perangkat desa, dengan adanya hal tersebut berdampak terhadap kepuasan kerja dari seorang perangkat desa, sehingga disiplin kerja perangkat desa berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Zazifah Husainah, *et al* (2024).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,209) positif. Nilai *T-*

Statistic yaitu 2,734 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,006** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Pendidikan dalam sebuah organisasi sangat penting, karena pendidikan menjadi salah satu penentu bagaimana organisasi menempatkan perangkat desa yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, meskipun masih ada beberapa perangkat desa yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Organisasi juga perlu mengadakan sebuah pendidikan secara terus menerus dengan tujuan untuk memberikan penambahan ilmu pengetahuan di saat ini dengan berbagai kegiatan pendidikan baik didalam maupun diluar organisasi. Pendidikan juga menjadi penentu bagaimana output yang baik dengan kesesuaian pendidikan perangkat desa yang ada sehingga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa yang. Hasil ini mendukung dan memperkuat temua penelitian terdahulu oleh Fathurosi (2023).

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,469) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,453 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,001** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Komitmen ini merupakan salah satu bentuk dari SDM terhadap organisasi, komitmen yang dilakukan oleh perangkat desa yang ada sudah baik, dengan memberikan tanggungjawab yang lebih tinggi dalam melakukan

pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat desa sehingga kepuasan kerja yang ada dapat meningkat. Sangat sulit untuk menekankan komitmen dari seorang perangkat desa, karena hal ini berkenaan dengan pribadi dari seorang perangkat desa yang sedikit sulit untuk berkontribusi secara bersamaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Zazifah Husainah, *et. al* (2024).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,322) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,710 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima**. Disiplin kerja yang ada di desa Leprak, Pandak, Sumpoko dan Klampokan mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa disiplin ini sudah dilakukan dengan baik oleh perangkat desa yang ada, kedisiplinan merupakan hal yang perlu diterapkan di semua lembaga organisasi karna dengan kedisiplinan seorang SDM akan lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawab lainnya sampai selesai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Zazifah Husainah, *et. al* (2024).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,074) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,737 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,461** ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₅ Ditolak**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang ada di Desa Leprak, Pandak, Summersuko dan Klampokan tidak dapat mempengaruhi atau dapat meningkatkan kinerja perangkat desa, hal ini bisa terjadi dengan berbagai alasan seperti pendidikan memang tidak menjadi faktor penting penempatan perangkat desa, dan juga tidak melihat pendidikan yang dimiliki oleh perangkat desa secara personal dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Fathurosi (2023).

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,61) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Budaya organisasi memiliki dampak kemudahan dan efektivitas maupun pemberdayaan tenaga kerja di organisasi khususnya di UPT Pengelolaan Pendapata Daerah Situbondo Dan Bondowoso. Budaya organisasi bisa memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja sebab dengan begitu bisa memunculkan tingkat

motivasi yang tinggi untuk semua, sehingga kuatnya budaya organisasi sebagai kunci keberhasilan sebuah organisasi, salah satunya dampak krusial terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indrawati (2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,463) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,361 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,001** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Komitmen dalam sebuah lembaga organisasi sangatlah dibutuhkan, seperti hasil menunjukkan bahwa komitmen yang diberikan oleh semua perangkat desa sangat baik sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja dari perangkat desa yang ada. Komitmen ini merupakan salah satu cara agar SDM yang ada selalu berkontribusi terhadap seluruh kegiatan serta pekerjaan yang ada di desa, dan juga bentuk tanggungjawab sebagai perangkat desa. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Zazifah Husainah, *et. al* (2024)

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,137) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,887 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,376** ($>0,05$). Maka dapat

disimpulkan **H₇ Ditolak**. Kepuasan kerja yang ada di desa tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja yang baik perlu adanya perbaikan dalam SDM itu sendiri, seperti halnya semua kemampuan yang dimiliki oleh perangkat desa yang ada perlu ditingkatkan, tidak hanya itu juga perlu adanya perbaikan dalam situasi pekerjaan yang ada, serta nilai-nilai penting dalam pekerjaan sehingga kepuasan kerja tetap terjaga dan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Zulfa Laily *et. al.* (2023).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,043) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,766 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,444** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₈ Ditolak**. Peran disiplin kerja sangat penting bagi organisasi untuk bisa mencapai tujuan organisasi, serta memberikan pengaruh yang baik terhadap SDM yang ada. Hasil temuan ini tidak sama dengan hasil temuan pengaruh secara langsung, dimana hasil secara langsung menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan temuan pengaruh secara tidak langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan hal ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi

variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja di Desa Leprak, Pandak, Sumbersuko dan Klampokan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Zazifah Husainah, *et. al* (2024).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,029) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,799 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,425** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₉ Ditolak**. Hasil temuan menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan serta sama dengan pengaruh secara langsung juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan hasilnya. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan tidak dapat meningkatkan kinerja perangkat desa meskipun menggunakan variabel mediasi. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Zazifah Husainah, *et. al* (2024).

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

Kinerja melalui Komitmen dengan nilai *original sample* yaitu (0,064) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,799 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,412** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁₀ Ditolak**. Dari hasil menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, dengan begitu kepuasan kerja tidak bisa menjadi mediasi dalam hubungan komitmen terhadap kinerja, hasil ini berbeda dengan hasil secara langsung yang mana pengaruh langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan demikian peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Komitmen terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Zazifah Husainah, *et. al* (2024).

V. SIMPULAN

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H₁ diterima).
2. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H₂ diterima).
3. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H₃ diterima).
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H₄ diterima).
5. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H₅ ditolak).
6. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H₆ diterima).
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H₇ ditolak).
8. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H₈ ditolak).
9. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H₉ ditolak).
10. Komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H₁₀ ditolak).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai tambahan referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan Disiplin kerja, Pendidikan, Komitmen, Kepuasan kerja dan Kinerja.

Bagi Peneliti

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

penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan Kinerja.

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

Bagi Desa Leprak, Pandak, Sumbersuko dan Klampokan

Dari segi Disiplin kerja perlu adanya intruksi yang lebih tegas lagi dalam penggunaan peralatan kantor dengan baik, hal inimenunjukkan bahwa dalam penggunaan perangkat desa masih sembarangan dalam penggunaan semua peralatan tanpa memikirkan kerusakan atau bahkan resiko yang akan timbul. Serta dalam hasil penelitian menunjukkan hasil yang rendah daripada indikator yang menjadi penilaian dalam disiplin kerja.

Dari segi Pendidikan perlu peningkatan terhadap perndidikan informal, dengan begitu perangkat desa harus lebih mengedepankan pendidikan informalnya dalam organisasi, hasil ini menunjukkan masih kurang menunjukkan pendidikan informal dari semua perangkat desa. Pendidikan informal memiliki nilai terkcil dari pada nilai dari indikaor lainnya yang menjadi penilaian.

Dari segi Komitmen perlu peningkatan terhadap kemauan dari semua perangkat desa dalam semua hal baik dalam hal pekerjaan ataupun tanggungjawab diluar pekerjaan namun masih dalam lingkup organisasi, karena dari hasil dari

penelitian menunjukkan hasil yang masih rendah dari komitmen.

Dari segi Kepuasan kerja di Desa Leprak, Pandak, Sumbersuko, dan Klampokan perlu meningkatkan semua kemampuan perangkat desa yang ada, dengan tujuan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang ada bisa dikerjakan secara bersama sama dengan waktu yang singkat. Mengingat hasil dari penelitian dari hasil kemampuan masih memiliki hasil yang rendah dari indikator yang lainnya.

Dari segi Kinerja, perlu adanya peningkatan terhadap kemampuan kerjasama, semua perangkat desa yang ada di Desa Leprak, Pandak, Sumbersuko dan Klampokan harus lebih meningkatkan kemmpuan kerjasamanya antar sesama perangkat desa hal ini agar kerjasama yang ada di dalam organisasi tetap terjalin dengan baik serta kompak dalam semua hal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Cahyani, D. D. A, Karnadi & Fandiyanto. 2023. "Peran Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Asn Pada Rsud Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Vol. 2 (7): 1557-1574. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3568>
- Fathurosi, Chamariyah & Suryani, N.

2024. "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang". *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*. Vol 2 (2): 286-302.
<https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2370>
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Husainah, N, Hasanah & Hamidah. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja". *Journal of Economics and Business UBS*. Vol 13 (3).
[10.52644/joeb.v13i3.1592](https://doi.org/10.52644/joeb.v13i3.1592).
- Laily, Z, Setiawati, I & Indriasari, I. 2023. "Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*". Vol 11 (1): 65-84.
<https://doi.org/10.26740/jepk.v11n1.p65-84>
- Lestari, R.E. Fithriyah Ghaby, K.N. 2018. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Universitas Brawijaya Malang".
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safira, G. N, Sari, L. P & Pramesthi, R. A. 2023. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Pada Pt PNM Mekaar Kabupaten Situbondo Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Vol 2 (8): 1651-1669
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3573>
- Singodimedjo. 2013. *Disiplin Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Soejono. 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.