

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA KECAMATAN BESUKI KAB SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Siti Nur Khomariyah
rhiamaurer7661@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ika Wahyuni
ika_wahyuni@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

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

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) is a systematic process carried out by an organization to manage human resources—such as recruiting, training, developing, motivating, and retaining employees—to achieve organizational goals. A proper systematic process is thus essential in analyzing the influence of motivation, work discipline, and work environment on performance at the village offices in the Besuki Sub-district, Situbondo Regency, with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study consists of village officials from Kalimas, Blimbing, and Langkap. The sampling method was determined using probability sampling. Data analysis and hypothesis testing were conducted using Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (PLS-SEM). The results of the direct influence hypothesis test using SmartPLS 3.0 show that motivation has a significant effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction, and the Work Environment has a significantly positive effect on Job Satisfaction. Motivation, Work Discipline, and Work Environment each significantly affect performance, and Job Satisfaction significantly affects performance. The indirect influence hypothesis test results indicate that Motivation, Work Discipline, and Work Environment each have a significant effect on Performance through Job Satisfaction as a mediating variable.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu aktivitas yang mengatur pembagian tugas yang harus dilaksanakan serta tanggung jawab agar setiap individu yang dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Berbagai macam organisasi berupaya untuk mengoptimalkan kinerja seluruh perspektif organisasi agar proses perkembangan organisasi tetap berlanjut. Sebagai bagian organisasi, kenaikan kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan mampu mengelola dan memajukan sumber

daya yang ada.

Begitu juga dengan kantor desa yang merupakan bagian penting organisasi pemerintah dan social di tingkat desa, yang berfungsi dalam melayani masyarakat. Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menciptakan kepuasan kerja yang mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja serta keberhasilan organisasi. Diseluruh organisasi memperhatikan karyawan, dengan memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik

dan benar. Motivasi merupakan sebuah cara bagi setiap organisasi untuk memotivasi karyawannya agar lebih bekerja keras dan mengoptimalkan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Tanpa adanya sikap disiplin kerja dari seluruh karyawan atau pemimpin organisasi, sulit bagi setiap organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Disiplin kerja telah diterapkan oleh suatu organisasi atau kepada karyawan sangat mempengaruhi kenyakinan karyawan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang tertuju pada tanggung jawab dan kerja sama tentunya dapat memajukan kinerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang efektif. Lingkungan kerja yang baik sangatlah penting karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja karyawan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat karena dapat membawa peningkatan produktivitas karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yaitu aspek yang paling penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia dapat memperlihatkan kinerja yang baik dalam organisasi. Manajemen untuk mengelola sumber daya manusia guna mengaitkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Ajabar (2020:5) "Manajemen sumber daya manusia

adalah sebuah kegiatan untuk memotivasi dan mengupayakan karyawan agar memiliki kinerja yang baik didalam organisasi".

Motivasi

Motivasi merupakan keahlian seseorang untuk meingkatkan keinginan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi salah satu faktor penting di setiap organisasi agar mencapai suatu tujuan organisasi. Maruli (2020:58) "Motivasi yaitu kemampuan memotivasi seseorang dengan membentuk semangat serta keinginan dalam diri tersebut, dengan cara mengarahkan dan pemempengaruhi". Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang terpenting disetiap organisasi dan sekelompok orang yang berkerjasama guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2019:131) menyatakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja
Faktor yang berkaitan dengan sikap karyawan kepada pekerjaannya. Seperti suasana kerja.
- 2) Prestasi yang diraih
Catatan yang berisi tentang hasil-hasil yang didapatkan karyawan dari pekerjaan atau kegiatan tertentu..
- 3) Peluang untuk maju
Kemauan yang setara sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan seperti promosi.
- 4) Kemungkinan pengembangan karier
Tahap pengembangan

keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan untuk meningkatkan nilai diri karyawan.

- 5) Tanggung jawab
Sifat yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu aktivitas yang dimana setiap karyawan menggunakan kemauannya untuk bisa menjalankan aturan dengan metode yang sudah ada dalam organisasi. Setiap organisasi mempunyai aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Karyawan wajib mematuhi peraturan yang sudah diterapkan organisasi, khususnya tentang ketentuan mengenai disiplin kerja karyawan. Supomo (2018:134) menyatakan bahwa "Disiplin kerja merupakan suatu sifat karyawan dalam organisasi untuk melaksanakan dan mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut agar tujuan organisasi dapat dicapai".

Menurut Hasibuan (2014:194) menyatakan bahwa yang menjadi indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan
Karyawan wajib mematuhi semua instruksi dalam organisasi agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
Organisasi memberika waktu kerja diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi tanpa menguras waktu terlalu

banyak.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Apabila tanggung jawab yang diberikan telah terlaksana serta karyawan menaati jadwal kerja yang sudah ditentukan, maka akan memperlihatkan disiplin kerja.
- 4) Tingkat absensi
Untuk mengukur kedisiplinan seorang karyawan adalah salah satunya melihat frekuensi kehadiran karyawan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu lokasi dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja juga memiliki dampak besar terhadap performa dan kepuasan bagi karyawan. Menurut Khaeruman (2021:56) mengatakan bahwa "Semua yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan tugas, yang dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri dan pekerjaannya selama melaksanakan tugas atau saat bekerja". Sedangkan menurut Sedarmayati (2019:56) "Lingkungan kerja mencakup semua aspek lingkungan disekitar karyawan, mulai dari alat dan bahan yang karyawan gunakan sehingga metode kerja dan pemimpin yang memandu karyawan".

Menurut Budiasa (2021:43) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
Keadaan yang terjadi disekitar karyawan yang dapat membangun suasana dan dapat memperbarui pelaksanaan dalam pekerjaan

karyawan. Karyawan akan semakin nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan jika suasana kerja tercipta dengan baik.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja
 Hubungan dengan rekan kerja dapat diukur dari seberapa keharmonisan hubungan kerja yang terbentuk didalam organisasi. Keharmonisan tanpa harus menjatuhkan satu sama lain dalam organisasi akan menciptakan kenyamanan pada karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
 Dengan tersedianya fasilitas dan perlengkapan yang sesuai maka akan mempermudah karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keberhasilan atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menfokuskan pada seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya atau lingkungan kerjanya. Handoko (2020:193) menyatakan “Kepuasan kerja adalah sesuatu yang didapat karyawan baik itu menyenangkan maupun tidak yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan. Hal ini bisa dilihat dari perbuatan baik karyawan kepada pekerjaannya dan lingkungannya”.

Menurut Robbins (2016:101) menyebutkan indikator kepuasan kerja itu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan tugas yang setara dengan kemampuan karyawan.

- 2) Imbalan
 Balas jasa yang diserahkan untuk organisasi oleh karyawan atau pekerjaan yang telah dikerjakan.
- 3) Promosi
 Bersangkutan dengan kenaikan jabatan karyawan atas pertimbangan.
- 4) Pengawasan
 Hubungan antara pemimpin dan karyawan selalu didasari pada pengawasan dalam setiap proses pengambilan keputusan.
- 5) Rekan kerja
 Dalam sebuah organisasi terdapat rekan kerja yang baik dan saling membantu dalam tim serta saling memahami satu sama lain.

Kinerja

Kinerja berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan setiap organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dikerjakan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan”. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188) menyebutkan bahwa “Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan dalam waktu tertentu dan diukur berdasarkan kesepakatan atau persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa indikaor kinerja

memiliki lima indikator, antara lain sebagai berikut:

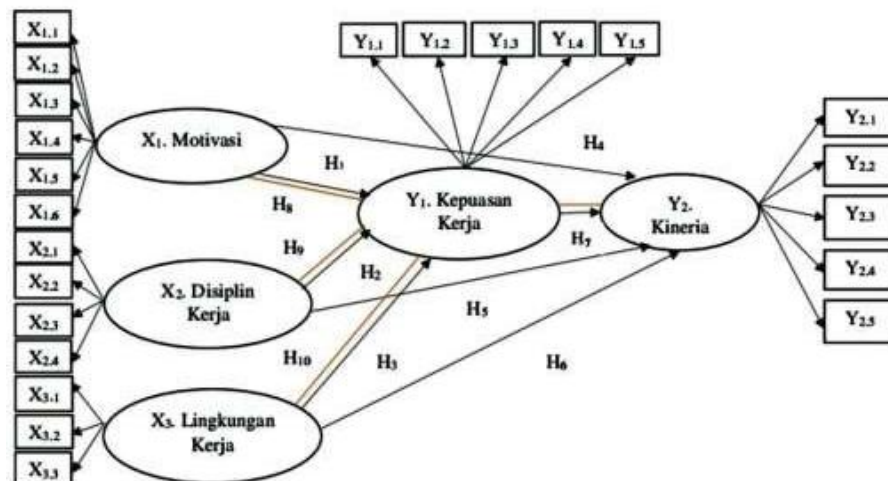
- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja bisa diartikan sebagai kinerja yang baik, yang menonjolkan keahlian, kecermatan dan kapasitas dalam menjalankan tugas dan aktivitas di organisasi sesuai ketentuan.
- 2) Kualitas
Didunia kerja, karyawan memiliki sejumlah fisik yang memadai dan dalam konteks pekerjaan, kualitas biasanya diartikan sebagai kapasitas pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan penyerapan produk yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu sangatlah penting, karena keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat juga untuk meningkatkan efisiensi kerja.
- 4) Efektifitas

Sumber daya manusia akan mengoptimalkan kinerjanya dengan memprioritaskan kemampuan dan keahliannya saat menjalankan tugasnya.

- 5) Kemandirian
Kemampuan untuk mengambil inisiatif secara mandiri mampu menyelesaikan masalah dan cenderung tidak bergantung pada orang lain, merupakan tanda kemajuan pribadi dan baik untuk organisasi.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016:60) “adalah sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan dianalisis serta diukur melalui studi”. Berikut ini digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₄ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₅ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₇ : Keputusan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₈ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- H₉ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- H₁₀ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan proses perancangan yang akan menjadi arahan dalam melakukan penelitian. Menurut Saebani (2018:54) mengatakan bahwa “Rancangan penelitian adalah rancangan kegiatan yang semua keperluan penelitian yang

akan dilaksanakan dan akan menjadikan awal dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif”. Sugiyono (2019:16) mengatakan bahwa” data kuantitatif digunakan sebagai memahami populasi atau sampel, mengidentifikasi data yang digunakan alat untuk penelitian, dan menuju hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian untuk menganalisis”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tiga kantor desa yaitu kantor desa kalimas, kantor desa blimbing dan kantor desa langkap kecamatan besuki kabupaten situbondo provinsi jawa timur. Waktu penelitian diperkirakan dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dimulai bulan Januari sampai bulan April 2025.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) Menyatakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang mencakup objek atau jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh penelitian untuk dipahami dan diambil kesimpulannya”. Maka diperoleh dari penelitian ini dengan jumlah 12 perangkat desa dari kantor desa kalimas, 13 perangkat desa dari kantor desa blimbing dan 9 perangkat desa dari kantor desa langkap, dengan jumlah keseluruhan 34 perangkat desa tanpa kepala desa.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan

teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:133) menjelaskan bahwa “Sampel jenuh yaitu sampel yang jika ditambah jumlahnya tidak dapat menambah perwakilan maka tidak akan memperngaruhi perolehan informasi”. Dalam menentukan sampel, Sugiono (2019:143) menyatakan bahwa “ukuran sampel yang dianggap layak untuk penelitian adalah antara 30 sampai 100”. Menurut jumlah populasi pada masing-masing perangkat desa, desa kecamatan besuki, teknnk yang digunakan, dalam penelitiannya yaitu pengambilan teknik sampel jenuh, karena pada penelitian tersebut jumlah keseluruhan populasi yang diambil berjumlah 34 orang perangkat desa.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor terpenting dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dalam penelitian yaitu memperoleh data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Penelitian yang dilaksanakan

untuk memahami permasalahan atau fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya. Oleh karna itu untuk memahami fakta yang sudah dikelompokkan, maka selanjutnya perlu dilakukannya analisi data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini mempengaruhi dari tiga perangkat desa, yaitu kalimas, blimbing dan langkap dengan total 34 orang responden, tidak termasuk kepala desa.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:23) menyebutkan bahwa “Validitas konvergen merupakan hubungan yang menguji nilai *outer loading* pada *rised* yang menetapkan nilai 0,7 atau lebih tinggi agar valid. Jika outputnya memperlihatkan nilai lebih besar atau sama dengan 0,7, maka terbuktinya instrument yang digunakan sesuai dengan keadaan”. Validitas konvergen dalam penelitian digunakan sebagai mengukur nilai *outer loading* dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang sudah dievaluasi menggunakan program Smart PLS 3.0 dengan ketentuan yang sudah diterapkan sebagai nilai AVE $AVE \geq 0,5$, sedangkan untuk nilai *outer loading* $\geq 0,7$, maka data tersebut bisa dikatakan valid.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
X1. Motivasi	0,919	0.716	Valid
X2. Disiplin kerja	0,905	0.780	Valid
X3. Lingkungan kerja	0,778	0.689	Valid
Y1. Kepuasan kerja	0,910	0.735	Valid
Y2. kinerja	0,890	0.699	Valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabiliti dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach alpha*. Sebuah instrument penelitian dianggap *reliable* apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai *composite reliability* di atas 0,70. Pada output *Construct Reliability and Validity*. Menurut Solihin dan Ratmono (2013:92) dan indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel bila mencapai *composite reliability* di atas 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) menyebutkan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi disetiap variabel berdistribusi normal atau tidak”. Uji Normalitas bertujuan untuk menilai apakah disetiap variabel dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, artinya distribusi data tidak terlalu jauh dari nilai tengah (median) yang bisa menyebabkan tingkat penyimpangan (standart deviation) yang tinggi. Data dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai Excess Kurtois atau Skewness berada dalam

rentang - 2,58 < CR < 2,58.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menetapkan kuatnya korelasi variabel bebas dan independent dalam model regresi”. Model regresi yang baik dalam uji multikolinearitas yaitu saat tidak memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabel yang lain, apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka nilai dapat dianggap nol. Dikatakan tidak terjadi pelanggaran jika asumsi klasik multikolinearitas, apabila nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$ akan tetapi apabila nilai VIF $> 5,00$ maka hal tersebut melanggar uji asumsi multikolinearitas atau variabel bebas saling mempengaruhi.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) digunakan untuk menentukan apakah distribusi data dari sampel sesuai dengan distribusi teoritis. Menurut Ghazali (2018:98) menjelaskan bahwa “*Goodness of fit* adalah model yang digunakan sebagai mengevaluasi *fit Index* dari sampel

untuk menentukan dampak signifikan terhadap sebuah model regresi ”.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model, yaitu:

- 1) Jika SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) nilai yang diharapkan ≤ 0.09 maka dikatakan

fit.

- 2) Jika *Chi-Square* nilai yang diharapkan kecil maka dikatakan *fit*.
- 3) Jika NFI (*Normed Fit Index*) nilai yang diharapkan $\geq 0,5$ atau (mendekati angka 1) maka dikatakan *fit*.

Tabel 2.
Uji Goodness Of Fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.104	0.104	< 0.10	<i>Good fit</i>
d_ULS	2.987	2.987	> 0.05	<i>Good fit</i>
d_G	n/a	n/a	> 0.05	<i>Good fit</i>
Chi-Square	infinite	infinite	Diharapkan kecil	<i>Good fit</i>
NFI	n/a	n/a	>0,09 (mendekati 1)	<i>Marginal fit</i>

Uji Koefisien Determinasi

Evaluasi terhadap Inner model digunakan untuk mengukur hubungan antara konstruk eksogen dengan endogen yang sesuai dengan hipotesis yang sudah ditetapkan. Menurut Ghozali (2018:97) berpendapat bahwa “Secara umum, uji koefisien determinasi adalah analisis untuk

mengukur persamaan struktural dengan memeriksa nilai *R-Square*” Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* sebagai variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y1. Kepuasan kerja	0.796	0.776
Y2. Kinerja	0.862	0.843

- 1) Variabel Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,776 (77,6%) yang berarti pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 22,4%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

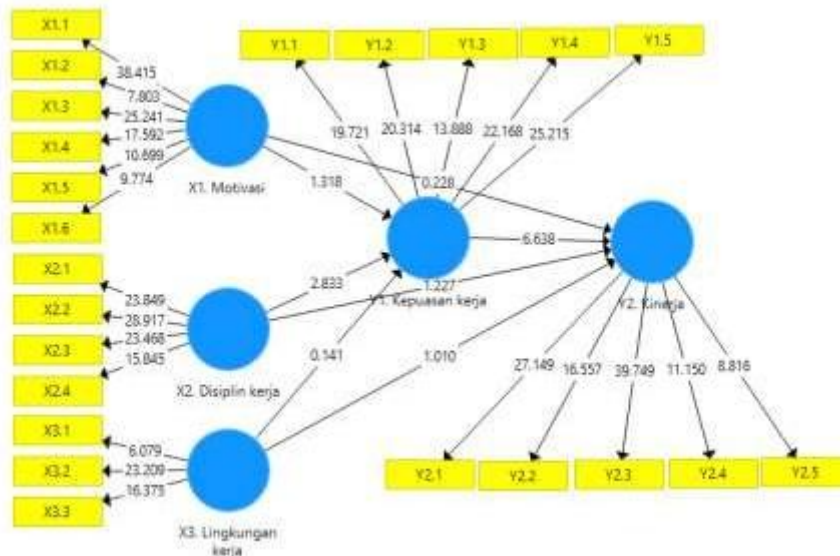
- 2) Variabel Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y2) sebesar 0,843 (84.3%) berarti

pengaruh sangat tinggi, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

Inner model dapat dievaluasi dengan menggunakan sistem *bootstrapping* melalui program smart PLS 3.0 maka dapat terdapat persamaan nilai koefisien regresi

dengan menggunakan dua sistem output adalah *Path Coefficient* dan *Indect Effects*. Menurut Ghazali (2013:36) berpendapat bahwa “Analisis persamaan struktural merupakan nilai koefisien regresi dengan tujuan untuk menguji korelasi antar variabel terikat dengan nilai variabel yang dikumpulkan”. Hasil uji inner model dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Merujuk pada Gambar 2 diatas,
Selanjutnya hasil uji hipotesis

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0
:

Tabel 4.
Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
X ₁ . Motivasi → Y ₁ . Kepuasan kerja	0.351	1.318	0.188
X ₂ . Disiplin kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja	0.556	2.833	0.005
X ₃ . Lingkungan kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja	0.026	0.141	0.888
X ₁ . Motivasi → Y ₂ . Loyalitas Konsumen	-0.047	0.228	0.820
X ₂ . Disiplin Kerja → Y ₂ . Kinerja	0.182	1.227	0.220
X ₃ . Lingkungan kerja → Y ₂ . Kinerja	-0.206	1.010	0.313
Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.963	6.638	0.000
X ₁ . Motivasi → Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.337	1.243	0.215
X ₂ . Disiplin kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.536	2.597	0.010
X ₃ . Lingkungan kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Lingkungan kerja	0.025	0.137	0.891

Pembahasan

Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama nilai *original sample* yaitu positif (0.351), sedangkan Nilai *T-Statistic* yaitu 1.318 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.188** (>0,05), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), oleh karena itu **Hipotesis pertama di tolak.**

Salah satu kemungkinan penyebabnya yaitu organisasi yang tidak menjadikan Motivasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Tidak hanya itu, dalam sebuah prosesa perekrutan perangkat desa, aspek Motivasi tidak menjadi utama, sehingga tidak mudah untuk mendorong kepuasan kerja melalui faktor ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Darmawan (2021) dan Yasin, *et. al.* (2024). Namun hasil penelitian ini

menolak penelitian terdahulu Badriyah, *et. al.* (2024) .

Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua nilai *original sample* yaitu positif (0,556), sedangkan Nilai *T-Statistic* yaitu 2.833 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.005** (<0,05), dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁) oleh karena itu **Hipotesis ke 2 diterima.**

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja bagi perangkat desa. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Disiplin Kerja menjadi faktor yang paling penting bagi setiap anggotanya. Disiplin Kerja menentukan kualifikasi karyawan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh setiap organisasi atau

perusahaan. Selain itu, Disiplin Kerja juga memiliki peran untuk menentukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Laia, *et. al.* (2024). Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu Yasin, *et. al.* (2024).

Lingkungan kerja

Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga nilai *original sample* yaitu negatif (- 0,026), sedangkan Nilai T-Statistic yaitu 0,141 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0.888** (>0,05), dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) oleh karna itu **Hipotesis ke 3 ditolak**.

Dari hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari kantor desa tidak terlalu diutamakan oleh perangkat desa dan tidak menjadi alasan dalam kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Rahayu (2023) dan Fitria, *et. al.* (2025). Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu Ambarwati, *et. al.* (2024) .

Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat nilai *original sample* yaitu negatif (- 0,047), sedangkan Nilai T-Statistic yaitu 0,228 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0.390** (>0,05), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

Kinerja (Y2) oleh karna itu **Hipotesis ke 4 ditolak**.

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidaklah menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penyebab organisasi atau perusahaan tidak menjadikan Motivasi sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja pada karyawan karena karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya . Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Putra (2023). Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu Badriyah, *et. al.* (2024) dan Yasin, *et. al.* (2024) .

Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kelima nilai *original sample* yaitu positif (- 0,182), sedangkan Nilai T-Statistic yaitu 1,227 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0.220** (>0,05), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) oleh karna itu **Hipotesis ke 5 ditolak**.

Maka analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja, meskipun tidak signifikan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis H₅ ditolak, sehingga peningkatan disiplin kerja secara langsung tidak meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kurangnya perbaikan disiplin kerja dalam organisasi sebelumnya, sehingga diperlukan langkah-langkah tertentu agar disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan

kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yuliantini, T (2020) dan Yasin, *et. al.* (2024).

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam nilai *original sample* yaitu negatif (- 0,206), sedangkan Nilai T-Statistic yaitu 1.010 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0.313** (>0,05), dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja(X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) oleh karna itu **Hipotesis ke 6 ditolak**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ditolak. Dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor Lingkungan Kerja, seperti kenyamanan fisik dan lainnya tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sunarsi (2020) dan Fitria, *et. al.* (2025). Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu Ambarwati, *et. al.* (2024) .

Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketujuh nilai *original sample* yaitu positif (0,963), sedangkan nilai T-Statistic yaitu 6,638 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,000**

(<0,05), dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) oleh karna itu **Hipotesis ke 7 diterima.**

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tunjukkan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Suryadi (2022), Ambarwati, *et. al.* (2024), Badriyah, *et. al.* (2024), Yasin, *et. al.* (2024) dan Fitria, *et. al.* (2025).

Motivasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedelapan nilai *original sample* yaitu positif (0,337), sedangkan nilai T-Statistic yaitu 1,243 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0.215** (>0,05), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), oleh karna itu **Hipotesis ke 8 ditolak.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa walaupun motivasi mempengaruhi kinerja, hasil tersebut tidak terjadi melalui kepuasan kerja.

Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memiliki peran penting yang signifikan dalam penelitian. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Darmawan (2021), Suryadi (2022) dan Yasin, *et. al.* (2024).

Disiplin kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kesembilan nilai *original sample* yaitu positif (0,536), sedangkan nilai *T-Statistic* yaitu 2.597 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.010** ($<0,05$), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), oleh karena itu **Hipotesis ke 9 diterima**.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bisa diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin besar kepuasan yang mereka rasakan, dan akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kerja mereka. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan serta mengatur waktu dengan baik. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Septiadi (2020), Suryadi (2022) dan Yasin, *et. al.* (2024).

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kesembilan nilai *original sample* yaitu positif (0,025), sedangkan Nilai *T-Statistic* yaitu 0.137 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.891** ($>0,05$), dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), oleh karena itu **Hipotesis ke 10 ditolak**.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja ternyata tidak signifikan. Dengan kata lain, hipotesis yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut tidak terbukti. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rahayu (2023), Suryadi (2022) dan Fitria, *et. al.* (2025). Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu Ambarwati, *et. al.* (2024).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan telah diuraikan pada sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari hasil keseluruhan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif namun tidak 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, (H_3 ditolak);
- 4) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_4 ditolak);
- 5) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (H_5 diterima);
- 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_6 ditolak);
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (H_7 diterima);
- 8) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_8 ditolak);
- 9) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_9 diterima);
- 10) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_{10} ditolak);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran akan ditulis sebagai berikut:

Bagi Desa Kalimas, Blimbing dan Langkap

Hasil penelitian ini bagi Kantor Desa Kalimas, Blimbing dan Langkap dianjurkan untuk lebih meningkatkan motivasi perangkat desa. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja yang baik, serta menciptakan peluang bagi

pengembangan diri. Untuk meningkatkan disiplin kerja, dapat diterapkan aturanc yang tegas tetapi tetap adil yang didukung oleh pengawas untuk memastikan tanggung jawab dan kedisiplinan. Selain itu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan kondusif antar tim bisa membantu meningkatkan semangat dan kenyamanan dalam bekerja. Dalam aspek kepuasan kerja, pemerintah desa perlu memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan perangkat desa, menjeaskan tugas dan tanggung jawab. Dengan motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang terjaga dan lingkungan kerja yang mendukung, serta kepuasan kerja yang optimal, kinerja perangkat desa dapat mengalami peningkatan yang signifikan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bisa menambah pengetahuan khususnya tentang disiplin kerja suatu lembaga pemerintahan terutama pada kantor desa sabagai bahan untuk kajian dan tambahan refrensi mengenai Kepuasan kerja terhadap variabel intervening.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi refrensi untuk mengembangkan penelitian terbaru yang barkaitan dengan variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini. Untuk penelitian selanjutnya

penulis disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain di luar variabel tersebut, seperti Pendidikan, Kompetensi, yang juga berpotensi mempengaruhi Keuasan kerja dan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, D. D., Wahyuni, I., & Minullah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (10): 1983-1995.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i10.5289>
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Badriyah, N, Pramesthi, R. A, & Soeliha. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (3): 544 – 557.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4868>
- Budiasa. 2018. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada: Banyumas Jawa tengah.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fitria, A., Wahyuni I., & Soeliha. S. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Bagunan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 4 (1): 150-163.
<https://doi.org/10.36841/jme.v4i1.5799>
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss, Edisi 7*. Semarang: Universitas Dipenogoro
- _____. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Universitas Dipenogoro
- Hasibuan. 2021. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 2020. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Khaeruman, Irmawati, L & Farradia, Y. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Study Kasus*. Banten: CV. aa Rizky.
- Laia, S. M., Soeliha, S., & Ediyanto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa*

- Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (11): 2234-2248.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i11.5323>
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli, T. S. 2020. *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penelitian Kinerja Pegawai*. Penerbit Gaya Media.
- Saebani, B. A., & Sutisna, Y. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Serdamayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Waskito, M., Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 5 (2): 94-107.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Yasin, A., Wahyuni, I., & Tulhusnah, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bercak Asri, Desa Kladi dan Desa Batu Salang Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (7): 1263-1277.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5090>