

PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DESA KARANG SENGON, DESA KLABANG, DESA BLIMBING KECAMATAN KLABANG KABUPATEN BONDOWOSO

Amelia Yasinta Dewi
ameliasintadewi@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Rini Kartika Sari
rini.kartika.sari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Qualified human resources (HR) possess the knowledge, abilities, skills, and attitudes necessary for effective job performance. Organizations must take strategic steps to develop and enhance the quality of their human resources. One such strategy is through training programs that enable employees to acquire new knowledge and values, thereby enhancing their abilities and professionalism in performing their duties. Village governments still face various challenges in fulfilling their primary roles. These include a low level of education among village apparatus, the inability of some village officials to perform their duties—leading them to delegate responsibilities to others—and low levels of work discipline, which have become a public concern. Many village officials regularly arrive late to the office, thus hindering public service delivery.

This study aims to examine the influence of education, competence, and work discipline on performance, with job satisfaction as an intervening variable in Karang Sengon Village, Klabang Village, and Blimbing Village, Klabang Sub-district, Bondowoso Regency. The sample was determined using a complete sampling technique, comprising 34 village apparatus members (excluding leadership). Data analysis and hypothesis testing were conducted using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (PLS-SEM). The hypothesis test results using SmartPLS 3.0 indicate that education has a positive but not significant effect on job satisfaction; competence has a positive and significant effect on job satisfaction; work discipline has a positive but not significant effect on job satisfaction; education, competence, and work discipline each have a positive but not significant effect on performance; job satisfaction also has a positive but not significant effect on performance. Furthermore, education, competence, and work discipline each have a positive but not significant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Education, Competence, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu organisasi perlu mengambil langkah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, salah satu caranya melalui pelatihan yang memungkinkan pegawainya menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru untuk meningkatkan

kemampuan dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk mengarahkan pegawai mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan juga penting, karena SDM bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya lainnya untuk menunjang

keberhasilan organisasi. “Sumber daya manusia merupakan sumber yang ada pada sebuah organisasi yang menjadi pelaku aktivitas didalamnya” (Hamali, 2016:2).

Pemerintah desa di Indonesia memiliki tiga fungsi utama. Pertama, mereka menjadi penghubung antara masyarakat desa dengan pemerintah di tingkat yang lebih tinggi (pusat, provinsi, kabupaten/kota) serta pihak lainnya. Kedua, pemerintah desa bertindak sebagai penyedia layanan publik kepada masyarakat. Layanan ini bisa berupa penyediaan barang atau jasa, baik berdasarkan hak asal-usul desa maupun penugasan dari pemerintah di atasnya. Contohnya meliputi distribusi beras untuk kelompok miskin (raskin), pengurusan surat pengantar KTP, rekomendasi Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Izin Gangguan. Terakhir, pemerintah desa berperan sebagai agen perubahan, yang berarti mereka menjadi pelopor pembaharuan bagi desa dan warganya, baik atas inisiatif sendiri maupun sesuai penugasan dari pemerintah yang lebih tinggi.

Pemerintah desa masih mengalami berbagai kendala dalam menjalankan ketiga peran utama tersebut. Contohnya, seperti tiga Desa yang ada di Kecamatan Klabang yakni Desa Karang Sengon, Desa Klabang dan Desa Blimbing. Dimana, dalam tiga tersebut tingkat pendidikan perangkat desa masih cukup rendah. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa perangkat desa yang memiliki ijazah Paket C. Permasalahan kedua yakni terkait Kompetensi, terdapat beberapa perangkat desa yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik

dan melimpahkan pekerjaan tersebut kepada orang lain, dan yang ketiga adalah terkait Disiplin kerja, rendahnya tingkat Disiplin kerja perangkat desa sudah menjadi rahasia umum di kalangan masyarakat, banyak perangkat desa yang datang terlambat ke kantor setiap hari sehingga pelayanan terhadap masyarakat menjadi terhambat, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas serta pulang kantor lebih awal. Hal ini dikarenakan kurang jelasnya aturan jam masuk dan jam pulang perangkat desa serta sanksi yang tegas terhadap perangkat desa yang melanggar, hal ini menyebabkan pelayanan pada masyarakat menjadi terganggu.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang krusial dalam manajemen perusahaan, di samping manajemen keuangan, pemasaran, dan operasi. MSDM sangat krusial karena perusahaan tidak hanya menghadapi masalah bahan mentah, modal, dan produksi, tetapi juga masalah sumber daya manusia yang mengoperasikan dan mengelola faktor-faktor produksi tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen didefinisikan secara beragam oleh para ahli. Terry dan Leslie (2019:1) menyatakan bahwa manajemen adalah proses atau kerangka kerja yang berfokus pada tujuan yang jelas. Sementara itu, Hasibuan (2020:1) melihat manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola sumber daya, baik manusia maupun lainnya, secara

efektif dan efisien demi mencapai tujuan. Manajemen berperan penting dalam organisasi dan kelompok, terutama dalam pengelolaan peran strategis manusia. Selain itu, manajemen juga dapat diartikan sebagai aktivitas pengelolaan yang meliputi pengambilan keputusan, koordinasi tim, dan kepemimpinan.

Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam mencerdaskan bangsa dan membangun peradaban yang bermartabat. Sistem pendidikan yang tepat sangat diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Kosilah dan Septian (2020), pendidikan adalah bimbingan dan dukungan orang dewasa yang bertujuan mengembangkan anak hingga mandiri dan mampu menghadapi tantangan hidup tanpa bergantung pada orang lain. Sementara itu, Ki Hajar Dewantara mendefinisikan pendidikan sebagai proses membudayakan pemikiran manusia yang beradab serta perjuangan manusia melawan kodrat alam dan dinamika zaman.

Menurut Lestari (dalam Edy Wirawan, 2016:3) terdapat dua indikator utama mengukur tingkat pendidikan:

1) Pendidikan Formal

Ini diukur dari tingkat pendidikan terakhir yang telah diselesaikan oleh individu. Contohnya meliputi lulusan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas hingga perguruan tinggi.

2) Pendidikan Informal

Indikator ini dinilai berdasarkan sikap dan

kepribadian seseorang, yang terbentuk dari pengaruh keluarga dan lingkungan sekitarnya.

Kompetensi

Kompetensi merujuk pada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja atau bidang tertentu, yang diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan pengetahuan. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pengembangan diri. Dengan memiliki kompetensi yang relevan, seseorang dapat meningkatkan kinerja dan kontribusinya dalam organisasi. Kompetensi juga dapat menjadi pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain, sehingga perusahaan dapat menggunakan kompetensi sebagai salah satu faktor dalam proses seleksi, pengembangan, dan penilaian kinerja karyawan. Dalam mengembangkan kompetensi, perusahaan dapat melakukan berbagai strategi, seperti pelatihan, mentoring, coaching, dan pengembangan karier. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawannya, serta mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudarmanto (2009:47), Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerja dalam pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2016:273), indikator kompetensi terdiri:

1) Keterampilan (*skill*)

Ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas secara efektif.

Keterampilan melibatkan serangkaian perilaku yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan kinerja, dengan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

2) Pengetahuan

Ini adalah informasi yang dikuasai individu dalam suatu bidang tertentu. Penting bagi pegawai untuk memiliki pemahaman yang baik tentang ilmu pengetahuan atau informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

3) Konsep diri

Konsep diri yang profesional dan percaya diri memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar perusahaan, menunjukkan sikap yang positif dan efektif dalam bekerja.

4) Sifat (*trait*)

Karakteristik atau watak seseorang cenderung relatif stabil dan mempengaruhi perilaku mereka dalam menyelesaikan tugas, sehingga setiap pegawai memiliki keunikan tersendiri dalam pendekatan kerja.

5) Motif

Motif adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang, memotivasi mereka untuk bertindak dan mengarahkan tindakan menuju tujuan tertentu. Motif berperan penting dalam menentukan arah dan intensitas perilaku individu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi, sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi dan penguatan positif atau negatif bagi karyawan. Disiplin dalam organisasi adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk memastikan anggota organisasi mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Williams dkk. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja secara kolektif dicirikan oleh pemaksimalan pemenuhan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dengan demikian, jika konsekuensi dari disiplin yang diwakili meningkat, maka pemenuhan pekerjaan individu juga akan meningkat. Pemenuhan pekerjaan yang baik tercermin ketika individu fokus pada tugas dan tanggung jawabnya, yang didukung oleh disiplin kerja yang kuat.

Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu :

1) Kehadiran

Keterlambatan dalam bekerja sering menjadi indikator rendahnya kedisiplinan seorang karyawan. Kebiasaan ini menunjukkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam mematuhi jam kerja yang telah ditentukan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang disiplin akan menaati peraturan kerja, mengikuti prosedur yang telah

ditetapkan, dan melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang berlaku, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

- 3) Ketaatan pada standar kerja
Tanggung jawab yang besar terhadap tugas menunjukkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang bertanggung jawab akan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- 4) Tingkat Kewaspadaan tinggi
Karyawan dengan kewaspadaan tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati, teliti, dan penuh perhitungan, serta menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Hal ini mencerminkan kedisiplinan dan profesionalisme dalam bekerja.
- 5) Kerja etis
Tindakan tidak sopan, pelanggaran, atau perilaku tidak pantas merupakan bentuk tindakan indisipliner yang dapat merusak lingkungan kerja. Oleh karena itu, menerapkan etika kerja yang baik menjadi salah satu aspek penting dari disiplin kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional individu terhadap berbagai elemen dalam pekerjaan mereka, sehingga tidak dapat diukur dengan hanya satu faktor. Seseorang mungkin merasa puas dengan satu aspek pekerjaannya, tetapi tidak dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya,

yang muncul dari penilaian mereka terhadap situasi kerja berdasarkan nilai-nilai yang dianggap penting. Karyawan yang puas cenderung lebih menyukai pekerjaannya dan penilaian mereka tentang kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan sekarang daripada harapan masa depan. Kepuasan kerja memiliki dua unsur penting yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merujuk pada tujuan yang dianggap penting oleh individu yang tentunya setiap pekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya.

Kepuasan kerja bersifat subjektif, artinya standar kepuasan setiap orang berbeda-beda, tergantung pada nilai-nilai pribadi mereka. Semakin cocok pekerjaan dengan keinginan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Badeni (2017:42) "Kepuasan dengan pekerjaan mereka mewakili sikap seseorang terhadap pekerjaannya, bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas".

Menurut Afandi (2018:82), ada lima indikator utama yang memengaruhi Kepuasan kerja, yaitu:

Indikator Kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) melibatkan:

- 1) Karakteristik Pekerjaan
Ini berkaitan dengan sejauh mana isi pekerjaan seseorang memenuhi komponen tertentu yang diharapkan.
- 2) Tingkat Upah
Merujuk pada pendapatan yang dianggap sesuai dan wajar untuk memenuhi kebutuhan individu.

- 3) Peluang promosi
Kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan atau pangkat dalam organisasi.
- 4) Pengawasan
Mengacu pada individu yang bertanggung jawab memberikan perintah atau intruksi terkait pelaksanaan tugas.
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
Kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang juga dipengaruhi oleh interaksi dan hubungan mereka dengan rekan kerja selama menjalankan tugas.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau keberhasilan seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai standar dan prosedur yang berlaku. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan individu dalam mencapai tujuan dan target.

Menurut Sedarmayanti (2013:176), Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang keseluruhan hasilnya dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur. Penilaian kinerja yang objektif dan terukur sangat penting karena dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika kinerja dinilai secara subjektif dan tanpa pengukuran yang jelas, hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sinambela, 2016:519).

Beberapa faktor indikator kerja karyawan (Afandi, 2018:89) adalah :

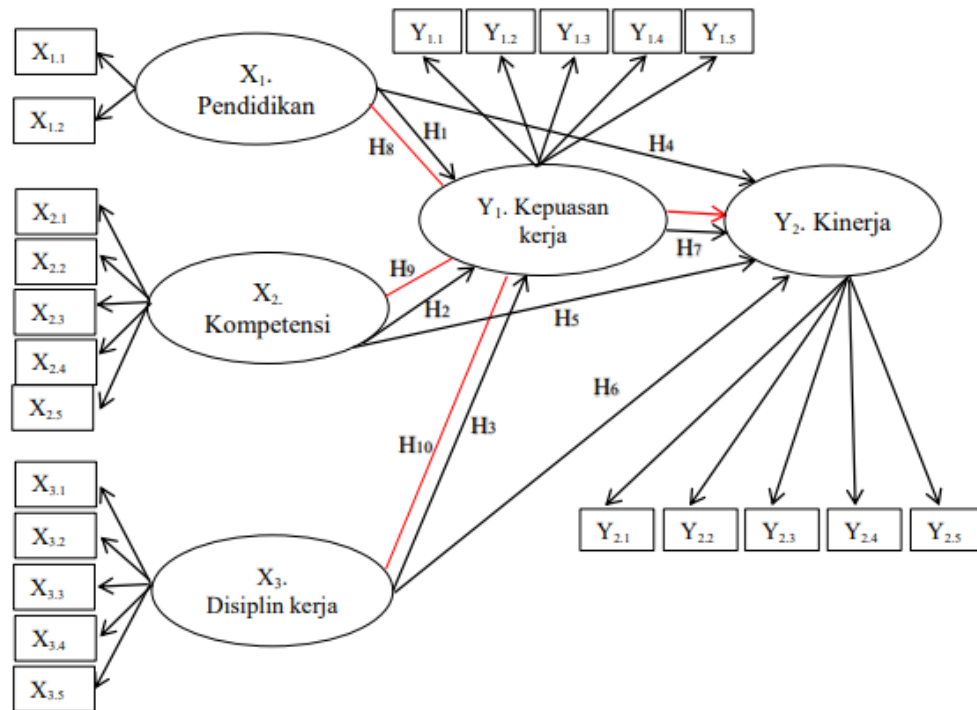
- 1) Produktivitas ,

Ukuran efisiensi dan efektivitas kerja yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.

- 2) Kualitas kerja
Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan mutu kerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kualitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan kualitas organisasi sehingga lebih disukai oleh masyarakat.
- 3) Waktu kerja efektif
Jam kerja efektif dapat membantu karyawan menjaga produktivitas dan menghindari stres.
- 4) Tingkat kesalahan
Ukuran tingkat kesalahan prediksi model yang dibuat dibandingkan dengan model sebenarnya.
- 5) Kepatuhan terhadap *deadline*
Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:28), kerangka konseptual adalah representasi teoritis yang menghubungkan variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) dalam sebuah penelitian. Kerangka ini akan menjadi panduan dalam mengukur dan mengamati variabel-variabel tersebut selama proses penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

- | | |
|--|---|
| H ₁ : Diduga Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja; | berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja; |
| H ₂ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja; | H ₉ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja; |
| H ₃ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja; | H ₁₀ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. |
| H ₄ : Diduga Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; | |
| H ₅ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; | |
| H ₆ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; | |
| H ₇ : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; | |
| H ₈ : Diduga Pendidikan | |

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didefinisikan sebagai proses pengumpulan data objek atau subjek yang dapat dihitung secara objektif menggunakan angka. Data kuantitatif dapat diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Sementara itu, Sugiyono (2019:10) menyatakan

bahwa penelitian deskriptif adalah studi yang bertujuan untuk memahami nilai satu atau lebih variabel (independen) tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, mulai bulan April sampai dengan Juni 2025. penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Karang Sengon, Desa Klabang dan Desa Blimbing Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

Populasi Dan Sampel

Arikunto (2017:173) berpendapat bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah jumlah perangkat yang ada di tiga desa, terdiri dari 10 Perangkat Desa Karang Sengon, 10 perangkat Desa Klabang dan 14 perangkat Desa Blimbing.

Menurut Arikunto (2017:173), jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, seluruh populasi harus dijadikan sampel. Namun, jika jumlah subjek lebih dari 100, sampel dapat diambil sebesar 10-15% atau 15-25% dari total populasi. berdasarkan definisi tersebut teknik pengambilan sampel secara penuh (keseluruhan) dikarenakan jumlah sampel pada ketiga desa kurang dari 100. Jumlah Perangkat desa dari Desa Karang Sengon, Desa Klabang

dan Desa Blimbing sebanyak 34 orang selain pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menjadi aspek yang sangat krusial. Berikut adalah teknik yang diterapkan dalam penelitian :

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

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Prosedur analisis PLS terbagi menjadi dua, yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Model pengukuran berfungsi untuk mengukur indikator-indikator yang dikembangkan dalam suatu konstruk.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah perangkat desa kecuali pimpinan Desa Karang Sengon, Desa Klabang dan Desa Blimbing dengan jumlah sampel sebanyak 34 perangkat desa.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghazali (2018:25), validitas konvergen suatu indikator dianggap reliabel jika nilai korelasinya di atas 0,7. Namun, untuk penelitian pengembangan skala, nilai loading factor 0,5 atau bahkan 0,6 masih dapat diterima, asalkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) variabel tersebut di atas 0,5, yang menunjukkan validitas

konvergen dapat diterima. Dalam penelitian ini, uji validitas konvergen dilakukan menggunakan perangkat

lunak *Smart PLS 3.0* dengan mempertimbangkan nilai AVE dan *outer loading*.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel Penelitian | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | Keterangan |
|--------------------------------------|-------------------------|---|------------|
| X₁. Pendidikan | 0,735 | 0,783 | Valid |
| X₂. Kompetensi | 0,855 | 0,633 | Valid |
| X₃. Disiplin kerja | 0,869 | 0,654 | Valid |
| Y₁. Kepuasan kerja | 0,840 | 0,611 | Valid |
| Y₂. Kinerja | 0,839 | 0,608 | Valid |

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2019:130), uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika respons responden terhadap pernyataannya konsisten atau tidak banyak berubah. Penelitian dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* keduanya lebih besar dari 0,70. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dianalisis menggunakan *Smart PLS 3.0*.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi antarvariabel bebas (independen) dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *Collinearity Statistics* (VIF) pada *inner VIF Values* menggunakan program *Smart PLS 3.0*. Dalam aplikasi tersebut, tidak terjadi pelanggaran multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 5,00.

Normalitas

Menurut Ghazali (2018:160), uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah model persamaan struktural normal atau melanggar aturan normalitas. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah data penelitian dari setiap variabel berdistribusi normal atau tidak, karena penyimpangan dari normalitas dapat menyebabkan bias yang tinggi. Dalam *Smart PLS 3.0*, data dianggap tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *excess kurtosis* atau *skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

Uji Goodness of Fit

Dalam *Smart PLS 3.0*, kesesuaian model (*fit model*) dinilai menggunakan tiga ukuran utama: SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square*, dan NFI (*Normed Fit Index*). Jika model penelitian dinyatakan fit, itu berarti konsep model struktural yang dibangun dalam penelitian sudah sesuai dengan kenyataan di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian

dianggap valid, baik secara teoritis maupun praktis.

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

- 1) Jika SRMR nilai yang diharapkan < 0,10 maka

dikatakan *fit*.

- 2) Jika *Chi-Square* nilai yang diharapkan kecil maka dikatakan *fit*.
- 3) Jika $NFI > 0,9$ (mendekati angka 1) maka dikatakan *fit*.

Tabel 2.
Uji Goodness of Fit (GOF)

| Kriteria | <i>Saturated Model</i> | <i>Estimated Model</i> | <i>Cutt Off</i> | Keterangan Model |
|-------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|
| SRMR | 0.083 | 0.083 | ≤ 0.10 | <i>Good Fit</i> |
| d_ULS | 3.897 | 3.897 | ≥ 0.05 | <i>Good Fit</i> |
| d_G | 4.966 | 4.966 | ≥ 0.05 | <i>Good Fit</i> |
| <i>Chi-Square</i> | 521.792 | 521.792 | Diharapkan kecil | <i>Good Fit</i> |
| NFI | 0.376 | 0.376 | > 0.9 (mendekati 1) | <i>Marginal Fit</i> |

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:97) menjelaskan bahwa “Uji koefisien determinasi umumnya digunakan untuk menganalisis persamaan struktural dengan memperhatikan

nilai *R-square*. Semakin tinggi nilai Koefisien determinasi maka semakin besar juga kontribusi variabel bebas (X) terhadap perusahaan dalam variabel tidak bebas (Y).

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

| Variabel | <i>R-Square</i> | <i>R-Square Adjusted</i> |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------------|
| Y ₁ . Keputusan pembelian | 0,424 | 0,366 |
| Y ₂ . Kepuasan konsumen | 0,522 | 0,456 |

- 1) Variabel Pendidikan (X₁), Kompetensi (X₂), Disiplin kerja (X₃) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,366 (36,6%) cukup berarti, sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- 2) Variabel Pendidikan (X₁), Kompetensi (X₂), Disiplin kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,456 (45,6%) cukup berarti, sedangkan sisanya

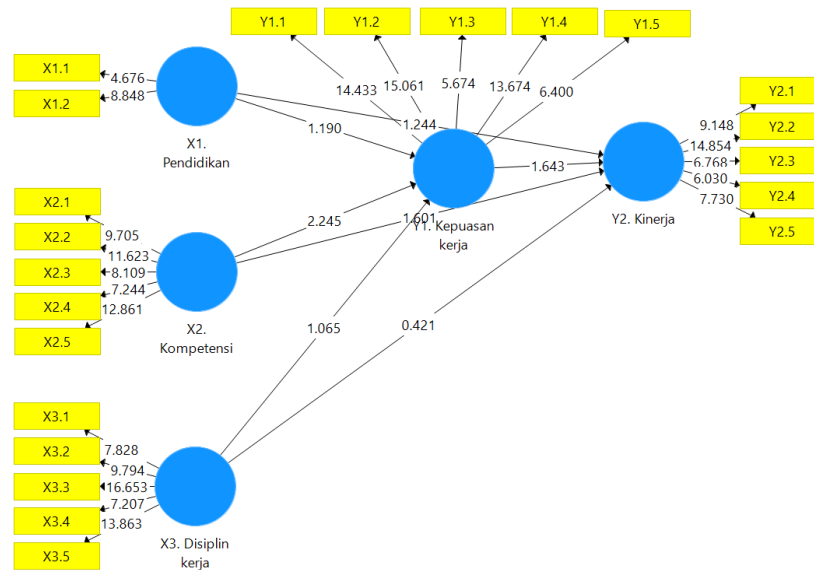
54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian memiliki fungsi pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen atau variabel bebas dengan menggunakan analisis regresi. Ghazali (2018:97) berpendapat bahwa uji hipotesis merupakan suatu penelitian yang mempunyai pengaruh

signifikan atau tidaksignifikan antara variabel dependen dan variabel independen. Pengujian hipotesis melibatkan pengambilan keputusan berdasarkan data sampel melalui uji statistik untuk menentukan apakah

suatu pernyataan diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji menggunakan metode bootstrapping dengan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk menganalisis hubungan antarvariabel



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan pada Gambar 2 diatas,
Selanjutnya hasil uji hipotesis
menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0

Tabel 4. Uji Hipotesis

| | <i>Original Sample</i> | <i>T Statistic</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|---------------------|
| X ₁ . Kualitas Produk -> Y ₁ . Keputusan Pembelian | 0,128 | 1,190 | 0,235 |
| X ₂ . Harga -> Y ₁ . Keputusan Pembelian | 0,435 | 2,245 | 0,025 |
| X ₃ . Lokasi -> Y ₁ . Keputusan Pembelian | 0,211 | 1,065 | 0,287 |
| X ₁ . Kualitas Produk -> Y ₂ . Kepuasan Konsumen | 0,204 | 1,244 | 0,214 |
| X ₂ . Harga -> Y ₂ . Kepuasan Konsumen | 0,335 | 1,601 | 0,110 |
| X ₃ . Lokasi -> Y ₂ . Kepuasan Konsumen | 0,089 | 0,421 | 0,674 |
| Y ₁ . Keputusan Pembelian -> Y ₂ . Kepuasan Konsumen | 0,291 | 1,643 | 0,101 |
| X ₁ . Kualitas Produk -> Y ₁ . Keputusan Pembelian -> Y ₂ . Kepuasan Konsumen | 0,037 | 0,836 | 0,404 |
| X ₂ . Harga -> Y ₁ . Keputusan Pembelian -> Y ₂ . Kepuasan Konsumen | 0,126 | 1,119 | 0,263 |
| X ₃ . Lokasi -> Y ₁ . Keputusan Pembelian -> Y ₂ . Kepuasan Konsumen | 0,061 | 0,684 | 0,495 |

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,128), Nilai T Statistic 1,190 ($<1,964$), dan nilai P Value yaitu sebesar **0,235** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan kerja perangkat desa. Meskipun Pendidikan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berguna dalam pekerjaan, namun pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pendidikan yang tidak sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, atau adanya faktor lain yang lebih kuat mempengaruhi Kepuasan kerja, seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja pegawai desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan sehari-hari, seperti Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, daripada faktor Pendidikan. Pendidikan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berguna, namun tidak secara langsung mempengaruhi Kepuasan kerja. Selain itu, perangkat desa mungkin memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pengalaman kerja dan pelatihan, sehingga pendidikan tidak menjadi

satu-satunya faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor publik perlu dirancang secara komprehensif dan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai desa. Maka dari itu, Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), menolak penelitian terdahulu oleh Sonnyalia, dkk (2024).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,435), Nilai T Statistic 2,245 ($>1,964$), dan nilai P Value yaitu sebesar **0,025** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**.

Kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa, seperti kemampuan teknis, manajerial, dan sosial, dapat meningkatkan Kinerja dan Kepuasan kerja mereka. Ketika perangkat desa memiliki Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya, mereka akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan Kepuasan kerja mereka, karena mereka merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap masyarakat dan desa.

Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan perangkat desa untuk mengatasi tantangan dan

masalah yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan Kinerja mereka. Selain itu, Kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan kepercayaan diri perangkat desa dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga mereka akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengembangan Kompetensi perangkat desa melalui pelatihan dan pendidikan sangatlah penting untuk meningkatkan Kepuasan kerja dan kinerja mereka. Maka dari itu, hasil penelitian Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Adenian, dkk (2023).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,211), Nilai *T Statistic* 1,065 (<1,964), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,287** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan kerja perangkat desa. Meskipun Disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja dan efisiensi kerja, namun pengaruhnya terhadap Kepuasan

kerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti Disiplin kerja yang sudah menjadi standar atau norma dalam pekerjaan, sehingga tidak lagi menjadi faktor yang membedakan Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perangkat desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek intrinsik pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas prestasi, dan hubungan dengan rekan kerja, daripada faktor Disiplin kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja dan efisiensi kerja, namun tidak secara langsung mempengaruhi Kepuasan kerja. Selain itu, perangkat desa mungkin memiliki motivasi dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, sehingga Disiplin kerja tidaklah menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan kerja. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor publik perlu dirancang secara komprehensif dan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja perangkat desa, tidak hanya fokus pada Disiplin kerja saja. Maka dari itu, hasil penelitian Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), menolak penelitian terdahulu yang dilakukan Adenian, dkk (2023), Fikri, dkk (2023), Khoiriyah, dkk (2023).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,204), Nilai *T Statistic* 1,244 (<1,964), dan nilai *P*

Value yaitu sebesar **0,214** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**

Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi Kinerja perangkat desa. Meskipun Pendidikan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berguna dalam pekerjaan, namun pengaruhnya terhadap Kinerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pendidikan yang tidak sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, atau adanya faktor lain yang lebih kuat mempengaruhi Kinerja, seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kinerja perangkat desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek praktis pekerjaan, seperti pengalaman kerja, pelatihan, dan kemampuan teknis, daripada faktor pendidikan. Pendidikan dapat memberikan landasan pengetahuan yang baik, namun tidak secara langsung mempengaruhi Kinerja. Selain itu, perangkat desa mungkin memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pengalaman kerja dan pelatihan, sehingga pendidikan formal tidaklah menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi Kinerja. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor publik perlu dirancang secara komprehensif dan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja

perangkat desa, tidak hanya fokus pada Pendidikan saja. Dengan demikian, perangkat desa dapat memiliki kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap masyarakat dan desa. Maka dari itu, hasil penelitian Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), menolak penelitian terdahulu yang dilakukan Marharani, dkk (2022).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,335), Nilai *T Statistic* 1,601 ($<1,964$), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,110** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak.**

Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi Kinerja perangkat desa. Meskipun Kompetensi dapat meningkatkan kemampuan perangkat desa dalam melakukan pekerjaan, namun pengaruhnya terhadap Kinerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kompetensi yang tidak sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, atau adanya faktor lain yang lebih kuat mempengaruhi Kinerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem manajemen.

Kinerja perangkat desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek organisasi dan manajemen, seperti kepemimpinan,

komunikasi, dan sistem reward, daripada faktor Kompetensi individu. Kompetensi dapat meningkatkan kemampuan perangkat desa, namun tidak secara langsung mempengaruhi Kinerja jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang mendukung. Selain itu, pegawai desa mungkin memiliki kompetensi yang memadai, namun Kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kurangnya sumber daya, kurangnya dukungan dari atasan, atau kurangnya kesempatan untuk berkembang. Maka dari itu, hasil penelitian Kompetensi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), menolak penelitian terdahulu yang dilakukan Badriyah, dkk (2024).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,089), Nilai T *Statistic* 0,421 ($<1,964$), dan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,674** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai desa. Meskipun Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai desa dengan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar, namun pengaruhnya terhadap Kinerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti Disiplin kerja yang sudah menjadi standar

atau norma dalam pekerjaan, sehingga tidak lagi menjadi faktor yang membedakan Kinerja.

Kinerja pegawai desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek intrinsik pekerjaan, seperti motivasi, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas prestasi, daripada faktor Disiplin kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai desa, namun tidak secara langsung mempengaruhi Kinerja jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang mendukung. Selain itu, pegawai desa mungkin memiliki Disiplin kerja yang baik, namun Kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kurangnya sumber daya, kurangnya dukungan dari atasan, atau kurangnya kesempatan untuk berkembang. Maka dari itu, hasil penelitian Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), menolak penelitian terdahulu yang dilakukan Vallennia, dkk (2020), Fikri, dkk (2023). Tetapi, hasil penelitian Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Khoiriyah, dkk (2023).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,291), Nilai T *Statistic* 1,643 ($<1,964$), dan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,101** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan

terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai desa. Meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai desa, namun pengaruhnya terhadap kinerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja yang tidak secara langsung mempengaruhi kemampuan pegawai desa dalam melakukan pekerjaan, atau adanya faktor lain yang lebih kuat mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek teknis dan operasional pekerjaan, seperti kompetensi, pelatihan, dan sumber daya, daripada faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai desa, namun tidak secara langsung mempengaruhi kinerja jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang mendukung. Selain itu, pegawai desa mungkin memiliki kepuasan kerja yang tinggi, namun kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kurangnya sumber daya, kurangnya dukungan dari atasan, atau kurangnya kesempatan untuk berkembang. Maka dari itu, hasil penelitian Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) menolak penelitian terdahulu yang dilakukan Lestari, dkk (2022), Fikri, dkk (2023). Tetapi, hasil penelitian Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) sejalan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan Khoiriyah, dkk (2023).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,037), Nilai *T Statistic* 0,836 ($<1,964$), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,404** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan konsumen (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai desa melalui kepuasan kerja. Meskipun pendidikan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai desa, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pendidikan yang tidak sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, atau adanya faktor lain yang lebih kuat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja pegawai desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek intrinsik pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas prestasi, dan hubungan dengan rekan kerja, daripada faktor pendidikan. Pendidikan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai desa, namun tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang

mendukung. Selain itu, pegawai desa mungkin memiliki pendidikan yang baik, namun kepuasan kerja dan kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang, kurangnya pengakuan atas prestasi, atau kurangnya hubungan yang baik dengan rekan kerja. Maka dari itu, hasil penelitian Pendidikan (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan konsumen (Y_1), menolak penelitian terdahulu yang dilakukan Sonyaliah, dkk (2024).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,126), Nilai T Statistic 1,119 (<1,964), dan nilai P Value yaitu sebesar **0,263** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan konsumen (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai desa melalui kepuasan kerja. Meskipun kompetensi dapat meningkatkan kemampuan pegawai desa dalam melakukan pekerjaan, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kompetensi yang tidak sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, atau adanya faktor lain yang lebih kuat

mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja pegawai desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek emosional dan psikologis, seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, daripada faktor kompetensi. Kompetensi dapat meningkatkan kemampuan pegawai desa, namun tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang mendukung. Selain itu, pegawai desa mungkin memiliki kompetensi yang baik, namun kepuasan kerja dan kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kurangnya motivasi, kepemimpinan yang tidak efektif, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Maka dari itu, hasil penelitian Kompetensi (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan konsumen (Y_1), menolak penelitian terdahulu Badriyah, dkk (2024).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,061), Nilai T Statistic 0,684 (<1,964), dan nilai P Value yaitu sebesar **0,495** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan konsumen (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**.

Meskipun disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai desa dengan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara tepat waktu dan

sesuai dengan standar, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja tidaklah sebesar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti disiplin kerja yang sudah menjadi standar atau norma dalam pekerjaan, sehingga tidak lagi menjadi faktor yang membedakan kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja pegawai desa lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek intrinsik pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas prestasi, dan hubungan dengan rekan kerja, daripada faktor disiplin kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai desa, namun tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang mendukung. Selain itu, pegawai desa mungkin memiliki disiplin kerja yang baik, namun kepuasan kerja dan kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang, kurangnya pengakuan atas prestasi, atau kurangnya hubungan yang baik dengan rekan kerja. Maka dari itu, hasil penelitian Disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan konsumen (Y_1), menolak penelitian yang dilakukan Badriyah, dkk (2024), Fikri, dkk (2023), Khoiriyah, dkk (2023).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari

keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 ditolak);
4. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak);
6. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_7 ditolak);
8. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
9. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
10. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} ditolak).

Saran

Bagi Pemerintah Desa Karang Sengon, Desa Klabang dan Desa Blimbing

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di kantor desa dengan 34 perangkat desa sebagai sampel, pengembangan pendidikan perangkat desa melalui pendidikan

formal yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan kerja dan Kinerja. Selain itu, evaluasi dan perbaikan kompetensi melalui sifat perlu ditingkatkan dalam melakukan pekerjaan baik datang maupun pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui kewaspadaan tinggi agar selalu berhati-hati, penuh perhitungan serta tanggung jawab dalam bekerja. Peningkatan Kepuasan kerja melalui peluang promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meminimalisir kesalahan baik prosedur, teknis maupun komunikasi antar pegawai untuk menghindari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, perangkat desa dapat memiliki Kepuasan kerja dan Kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap masyarakat dan desa. Pihak kantor desa dapat menggunakan temuan ini sebagai acuan untuk membuat kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh

Hasil penelitian ini memiliki manfaat signifikan bagi Universitas. Pertama, dapat menjadi dasar untuk pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedua, penelitian ini akan memperkaya kajian ilmu, pengetahuan, dan informasi, serta

berfungsi sebagai referensi kepustakaan dan bahan diskusi bagi mahasiswa atau pihak lain. Secara khusus, temuan ini relevan untuk memahami peran variabel Pendidikan, Kompetensi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja dalam menilai Kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi berharga bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan studi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Adenian, Y. A, Maliah (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Paramount School Palembang. *Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang*. Vol 5 (1): 1-10. [10.31851/jmanivestasi.v5i1.12959](https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v5i1.12959)
- Afandi, P. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*”. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2017. “*Pengembangan Instrumen Penelitian dan Pengembangan Program*”. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

- Badriyah, N, Pramesthi, R. A dan Soeliha, S. (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>
- Fikri. A., A., Arief. M., Y., dan Minullah. (2023). Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol2 (10) : 2396-2413.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3668>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Hamali, A Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, H. M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khoiriyah. S., Arief. M., Y., dan Tulhusnah. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja ASN dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (11) : 2499-2516.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3668>
- Lestari. L., D., Arief. M., Y., dan Pramesthi. R., A. (2022). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (9) : 1939-1950.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i2.1863>
- Marharani, D, Arief, M. Y dan Pramesthi, R. A. (2022) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (9): 1939-1950.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2243>
- Rivai. 2013. *Disiplin Kerja*. Jakarta : Gramedia Widiasarana.
- Sedarmayanti. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Refika Aditama
- Silaen, Sofar., 2018. *Metodelogi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media*, Bandung.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang*

- Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sonnyalia, A. B, Sari, L. P dan Fandiyanto, R. (2024) Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barokah Nura Sekawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (11): 2136 – 2149. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i11.5316>
- Sudarmanto. 2009. “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitataif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Terry, George R, Leslie W Rue. 2019. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Vallennia, K, Atikah, A, Azizah, F N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Keuangan Institut Manajemen Koperasi Indonesia*. Vol 1 (1). 39-49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wibowo. 2016. “*Manajemen Kinerja*”, Edisi kelima PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- William, A., Purba, P. Y., Prenita, V., & Tobing, M. L. (2020). Pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nasatech Sukses Abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*. Vol 3 (2): 267–273. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1065>
- Wirawan, E. 2016. *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan ganesha Manajemen Vol 4.