Contents lists available at: Google Schoolar

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

Jurnal Homepage : Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DESA MANGARAN & DESA TANJUNG KAMAL KECAMATAN MANGARAN KABUPATEN SITUBONDO

Noeris Fauzi[1], Riska Ayu Pramesthi[2], Yudha Praja[3]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : nurisfauzi056@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : riskaayuprameshti@unars.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : yudhapraja@unars.ac.id

*Corresponding Author : Noeris Fauzi
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : nurisfauzi056@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :
Receive :
July 19, 2026
Accepted :
October 22, 2026
Available Online :
October 28, 2026

Keywords: *Keywords: Education, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, employee Performance*

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

A B S T R A C T

This study aims to examine the mediating role of job satisfaction in the relationship between education, work discipline, and work environment and the performance of village officials in Mangaran *and* Tanjung Kamal *Villages,* Mangaran *District,* Situbondo *Regency. The study employed a saturated sampling technique, involving all* 35 *village officials as respondents. Data were analyzed using Smart*PLS 3.0 *based on the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (*PLS-SEM*) approach. The analytical procedures included convergent validity testing, reliability testing, classical assumption testing, goodness-of-fit (*GoF*) evaluation, coefficient of determination (R^2) analysis, structural model (inner model) assessment, and hypothesis testing. The results of the direct effect analysis indicate that education, work discipline, and work environment each have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, education and work discipline have positive and significant effects on employee performance, whereas the work environment has a positive but statistically insignificant effect on performance. In addition, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The indirect effect analysis demonstrates that job satisfaction significantly mediates the relationships between education, work discipline, and work environment and the performance of village officials.*

I. PENDAHULUAN

Fenomena terkait kualitas kinerja aparatur pemerintahan juga menjadi perhatian dalam berbagai penelitian dan laporan ketenagakerjaan. Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), kualitas sumber daya manusia masih menjadi salah satu tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Selain itu, hasil survei ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Jobstreet Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan bahwa lebih dari 70% pekerja di Indonesia menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, sistem kerja, serta kedisiplinan dalam organisasi. Data tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas kinerja pegawai

Fenomena tersebut juga dapat ditemukan dalam lingkungan pemerintahan desa, termasuk di Desa Mangaran dan Desa Tanjung Kamal Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Kedua desa tersebut merupakan bagian dari wilayah administratif Kabupaten Situbondo yang memiliki fungsi yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa serta memberi layanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa, perangkat desa di kedua desa tersebut memiliki tanggung jawab untuk menjalankan berbagai kegiatan administrasi pemerintahan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien.

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa, seperti perbedaan tingkat pendidikan perangkat desa, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja. Selain itu, tingkat disiplin kerja perangkat desa juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan desa.

Apabila kondisi tersebut dibiarkan tanpa adanya upaya perbaikan, maka dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi penyelenggaraan pemerintahan desa. Rendahnya kinerja perangkat desa dapat menghambat pelaksanaan program pembangunan desa serta menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja perangkat desa yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja.

Namun demikian, apabila pendidikan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat dikelola dengan baik maka hal tersebut berpotensi meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, perangkat desa akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan pada hubungan antara faktor-faktor pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, pendidikan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja perangkat desa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang penting dalam manajemen perusahaan, selain 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.

Banyak ahli memiliki pandangan berbeda mengenai manajemen. Terry dan Leslie (2019:1) berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian proses, yang mencakup arahan atau tujuan yang jelas. Sementara itu, Hasibuan (2020:1) mengartikan manajemen sebagai kombinasi ilmu dan keterampilan dalam mengorganisir Manajemen merupakan upaya dalam memanfaatkan tenaga kerja dan sumber daya lainnya agar dapat dimanafaatkan dengan baik dan efisien untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Terry & Leslie (2019:8) adalah sebagai berikut :

1. Planning (Perencanaan)
   Perencanaan adalah tahapan dalam merancang cara dan program yang bertujuan untuk mengatur pemanfaatan sumber daya organisasi untuk waktu yang akan datang. Perencanaan yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.
2. Organizing (Pengorganisasian)
   Pengorganisasian merupakan langkah dalam mendistribusikan sumber daya serta menetapkan tata kerja. untuk memastikan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja berjalan dengan jelas dan efektif.
3. Actuating (Pengarahan)
   Pengarahan adalah tahap pelaksanaan kerja organisasi yang dilakukan setelah perencanaan
   Pengarahan adalah tahap pelaksanaan tugas organisasi yang dilaksanakan setelah adanya perencanaan dan pengaturan yang tepat, untuk memastikan tujuan organisasi tercapai
4. Controlling (Pengawasan)
   Pengawasan adalah fungsi manajemen yang memastikan perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan mencapai target dan tujuan organisasi melalui proses yang terukur, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan.
   Fungsi manajemen bertujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan menjalankan proses manajemen secara efektif dan efisien. sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan hasil yang diinginkan.

Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam mencerdaskan bangsa dan membangun peradaban yang bermartabat Sistem pendidikan yang tepat sangat diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3), pendidikan bisa dipahami sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk mengasah kemampuan, sikap, dan tindakan demi masa depan, baik melalui sebuah lembaga maupun secara mandiri. Menurut Hasibuan (2017:69) ukuran tingkat pendidikan meliputi:

1. Tingkat Pendidikan
   Dikenali melalui tahapan pendidikan yang telah dijalani oleh karyawan, dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, hingga pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan mencerminkan kapasitas individu dalam

mengerti pekerjaan dan menjalankan tugas yang diberikan.

2. Kesesuaian Pendidikan
   Dianalisis melalui hubungan antara latar belakang pendidikan yang dimiliki dan bidang pekerjaan yang dikerjakan. Kesesuaian pendidikan dapat memfasilitasi karyawan untuk berfungsi lebih efisien karena memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugasnya.
3. Kemampuan dan Keterampilan Kerja
   Dianalisis dari seberapa baik karyawan memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas, serta menguasai keterampilan teknis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan dan keterampilan biasanya didapatkan melalui proses pendidikan dan pelatihan.

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja mencakup seluruh unsur yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan tugas, baik yang bersifat fisik maupun non-material, serta yang berpengaruh secara langsung ataupun tidak, yang memiliki dampak pada individu dan pekerjaan mereka saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:28), indikator lingkungan kerja meliputi:

1) Penerangan
   Penerangan adalah tingkat cahaya yang ada di tempat kerja dan berfungsi untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Penerangan yang optimal dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja, meningkatkan fokus, mengurangi kesalahan, serta mengurangi kelelahan mata. Di sisi lain, pencahayaan yang buruk dapat mengganggu aktivitas kerja dan mengurangi efisiensi karyawan.
2) Suhu Udara
   Suhu udara menggambarkan tingkat panas dan aliran udara di sekitar tempat kerja. Suhu yang terasa nyaman dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan penuh semangat, sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Jika lingkungan kerja terlalu panas atau dingin, hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan, menurunkan daya konsentrasi, dan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
3) Hubungan Kerja
   Hubungan kerja adalah interaksi dan kolaborasi yang terjadi antara karyawan satu dengan yang lainnya serta antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja. Hubungan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, dan saling mendukung sehingga karyawan lebih termotivasi melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, hubungan yang buruk bisa memicu konflik, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

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. Nofriyanti (2019:25) menyatakan bahwa disiplin dalam perwakilan memiliki peran yang sangat penting, dan mendasar secara umum untuk menangani karakteristik tugas perwakilan. Semakin kuat disiplin dalam bekerja, semakin tinggi pula hasil kinerja yang diperoleh. Menurut Sutrisno (2016: 89), indikator disiplin kerja terdiri dari :

1) Kehadiran
   Diukur melalui tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, ketepatan waktu datang dan pulang kerja, serta tingkat absensi selama jam kerja.
2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
   Peraturan kerja diukur berdasarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja.
3) Ketaatan Pada Standar Kerja
   Diukur dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur, standar operasional, dan ketentuan yang telah ditetapkan.
4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi
   Diukur dari kehati-hatian pegawai dalam bekerja, ketelitian, serta kemampuan menghindari kesalahan kerja.
5) Etika Kerja
   Diukur dari sikap sopan santun, tanggung jawab, kejujuran, serta perilaku pegawai dalam menjalankan tugas.

Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:42), "Rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani mencerminkan pandangan seseorang terhadap kewajibannya, baik itu dalam bentuk positif maupun negatif, senang atau tidak senang". Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa menciptakan kepuasan di lingkungan kerja berpotensi memotivasi karyawan untuk mempunyai sikap positif terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) mencakup:

1) Karakteristik Pekerjaan
   Di mana konten pekerjaan seseorang memenuhi elemen tertentu.
2) Tingkat Upah

Pendapatan seseorang sesuai dengan kebutuhan yang dianggap layak.

3) Peluang Promosi
   Kesempatan untuk mendapatkan peningkatan jabatan atau pangkat dalam suatu organisasi atau perusahaan. berikan format yang ada desa tanjung kamal dan desa mangarannya
4) Pengawasan
   Mengacu pada orang yang memberikan arahan atau petunjuk mengenai cara melaksanakan pekerjaan.
5) Hubungan dengan Rekan Kerja
   Keadaan bahagia atau tidaknya seseorang bisa dipengaruhi oleh cara mereka berinteraksi dengan rekan-rekannya. kolega saat menjalankan tugas.melakukan transaksi resmi, sehingga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen.

Kinerja

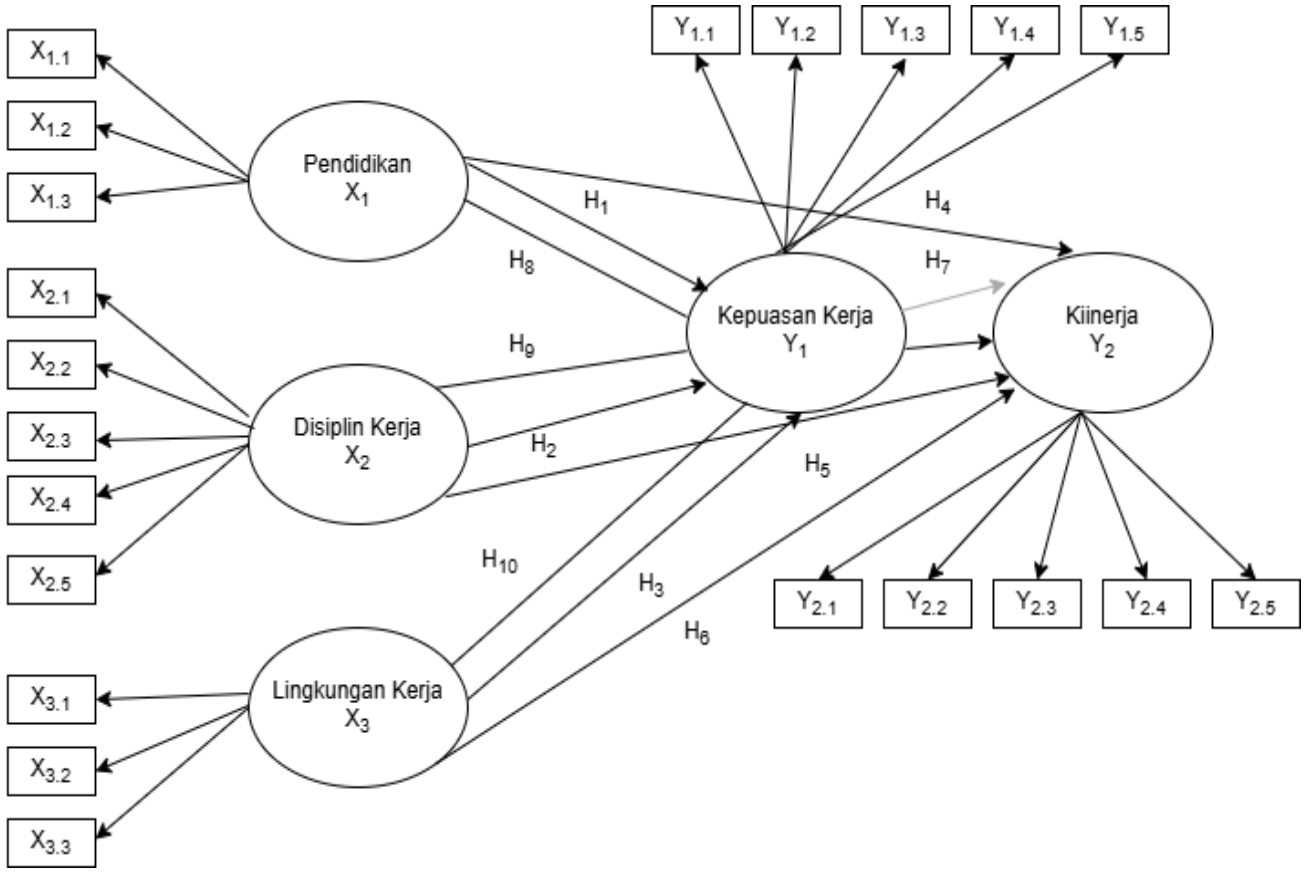
Kinerja merupakan hasil dari usaha atau keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar dan metode yang telah ditentukan. Kinerja yang positif menunjukkan kemampuan seseorang dalam meraih tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kinerja yang bisa dinilai dan diukur secara objektif akan mendorong semangat karyawan untuk berusaha lebih keras, tetapi jika penilaian dilakukan secara subjektif tanpa pengukuran yang jelas, hal ini dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi dan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan (Sinambela, 2016:519).

Menurut Afandi (2018:89), "indikator kerja merupakan standar atau patokan yang dipakai untuk mengevaluasi prestasi individu atau lembaga. " Indikator kerja merupakan alat untuk mengukur seberapa baik kinerja yang telah dicapai dan membantu dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan". Beberapa faktor indikator kerja karyawan 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 menylesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual

Berdasarankan Notoatmodjo (2018:84), kerangka konseptual adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara beragam ide yang diteliti atau dianalisis dalam sebuah studi. Berdasarkan judul penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat hubungan variabel bebas Pengaruh Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y_1) dan variabel intervening Kinerja (Y_2). Berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

H_1 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H_3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H_4 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
H_5 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H_6 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H_7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
H_8 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan memediasi Pendidikan terhadap Kinerja.
H_9 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
H_{10} : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah suatu rencana teratur yang digunakan untuk mengumpulkan serta menganalisa data demi menjawab pertanyaan penelitian atau menguji suatu hipotesis. Penelitian yang bersifat ilmiah membutuhkan pendekatan yang teratur, logis, dan berbasis pada data yang valid agar dapat menghasilkan hasil yang tepat dan mudah dipahami. Melaksanakan penelitian tanpa metode yang sesuai dapat mengakibatkan kesimpulan yang tidak sah dan membingungkan bagi pembaca. Menurut Silaen (2018:23), desain penelitian adalah rencana menyeluruh mengenai semua langkah yang dibutuhkan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, sedangkan metode kuantitatif dapat dijelaskan sebagai proses untuk mengumpulkan data tentang objek atau subjek yang dapat diukur secara objektif dengan angka. Teknik pengumpulan data kuantitatif dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti wawancara, distribusi kuesioner, dan observasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah 3 bulan, dari bulan April hingga Juni 2026. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Mangaran, yang berada di Desa Tanjung Kamal, Kecamatan Mangaran, Kabupaten Situbondo.

Populasi dan Sampel

Arikunto (2017:173) berpendapat bahwa "populasi mencakup semua subjek dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti

adalah jumlah perangkat yang terdapat di dua desa, yaitu 23 perangkat di Desa Mangaran dan 20 perangkat di Desa Tanjung Kamal.

Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2016:81), sampel adalah subbagian dari keseluruhan yang mencerminkan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan total sampling atau sampel jenuh. . Di Desa Mangaran berjumlah 23 orang, dan di Desa Tanjung Kamal, yang berjumlah 20 orang, total jumlah perangkat desa dari Desa Mangaran, Desa Tanjung kamal sebanyak 43 orang.

Metode Analisis Data

Penelitian yang baik memerlukan serangkaian uji coba terhadap alat survei, hubungan antara variabel, serta asumsi yang diajukan. Tahap pemrosesan data adalah proses di mana data yang telah terkumpul diproses untuk menjawab pertanyaan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen ialah mengukur apakah setiap indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten. Uji ini dapat melihat nilai AVE *dan outer loading* dari setiap indikator. Program *Smart* PLS 3.0 Pengujian validitas dengan dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator *refleksif* dengan memperhatikan nilai *Outer Loading* diatas 0,7 dan AVE yang harus diatas 0,5.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

	$X_{1.}$ Pengaruh Pendidikan	$X_{2.}$ Disiplin Kerja	$X_{3.}$ Lingkungan Kerja	$Y_{1.}$ Kepuasan Kerja	$Y_{2.}$ Kinerja	Keterangan
$X_{1.1}$	0,959					Valid
$X_{1.2}$	0,968					Valid
$X_{1.3}$	0,939					Valid
$X_{2.1}$		0,970				Valid
$X_{2.2}$		0,972				Valid
$X_{2.3}$		0,945				Valid
$X_{2.4}$		0,968				Valid
$X_{2.5}$		0,986				Valid
$X_{3.1}$			0,958			Valid
$X_{3.2}$			0,862			Valid
$X_{3.3}$			0,960			Valid
$Y_{1.1}$				0,907		Valid
$Y_{1.2}$				0,759		Valid
$Y_{1.3}$				0,854		Valid
$Y_{1.4}$				0,890		Valid
$Y_{1.5}$				0,910		Valid
$Y_{2.1}$					0,890	Valid
$Y_{2.2}$					0,924	Valid
$Y_{2.3}$					0,875	Valid
$Y_{2.4}$					0,925	Valid
$Y_{2.5}$					0,879	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator pada instrumen menyatakan hasil Valid, dikarenakan nilainya telah sesuai kriteria yaitu berada di atas 0,7.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	*Average Variance Extracted* (AVE)	*Cut Off*	Keterangan
X_1 Pengaruh Pendidikan	**0,913**	**0,5**	**Valid**
X_2 Disiplin Kerja	**0,938**	**0,5**	**Valid**
X_3 Lingkungan Kerja	**0,861**	**0,5**	**Valid**
Y_1 Kepuasan Kerja	**0,750**	**0,5**	**Valid**
Y_2 Kinerja	**0,808**	**0,5**	**Valid**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai AVE (*Average Varian Extracted)* untuk setiap variabel yaitu lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instumen dapat dinyatakan valid (angka berwana hijau).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengindikasikan sejauh mana instrumen dapat diandalkan serta mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunkana *Cronbach's alpha*.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's alpha*	Keterangan
X_1 Pengaruh Pendidikan	**0,952**	**Reliabel**
X_2 Disiplin Kerja	**0,983**	**Reliabel**
X_3 Lingkungan Kerja	**0,920**	**Reliabel**
Y_1 Kepuasan Kerja	**0,916**	**Reliabel**
Y_2 Kinerja	**0,940**	**Reliabel**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel bila mencapai *composite reliability* diatas 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa dalam model regresi tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen. Pengujian ini diukur dengan mengevaluasi nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui menu *Inner* VIF *Values* pada hasil analisis *Smart*PLS 3.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X_1. Pengaruh Pendidikan	X_2. Disiplin Kerja	X_3. Lingkungan Kerja	Y_1. Kepuasan Kerja	Y_2. Kinerja
X_1 Pengaruh Pendidikan				**0,597**	**0,307**
X_2 Disiplin Kerja				**1,424**	**0,184**
X_3 Lingkungan Kerja				**0,335**	**0,041**
Y_1 Kepuasan Kerja					**1,092**
Y_2 Kinerja					

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Pengaruh Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), menunjukkan nilai VIF yang berada di bawah ambang batas 5,00 saat memengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1). Kondisi serupa juga ditemukan pada model yang menjelaskan Kinerja (Y_2), di mana seluruh variabel independen termasuk Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki nilai VIF di bawah 5,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang ekstrem, sehingga model penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data pada setiap variabel penelitian terdistribusi secara normal. Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah sebaran data terkonsentrasi di sekitar nilai tengah tanpa adanya penyimpangan ekstrem yang dapat

menghasilkan standar deviasi yang tinggi. Asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi apabila nilai *Excess Kurtosis* dan *Skewness* berada dalam rentang -2,58< CR <2,58.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	*Excess Kurtosis*	*Skewness*	Keterangan
$X_{1.1}$	-0.051	-1.230	Normal
$X_{1.2}$	-0.690	-0.756	Normal
$X_{1.3}$	-1.146	-0.542	Normal
$X_{2.1}$	0.013	-1.124	Normal
$X_{2.2}$	0.151	-1.125	Normal
$X_{2.3}$	-0.944	-0.718	Normal
$X_{2.4}$	-0.278	-1.025	Normal
$X_{2.5}$	0.013	-1.124	Normal
$X_{3.1}$	-1.158	-0.418	Normal
$X_{3.2}$	-0.011	-0.181	Normal
$X_{3.3}$	-0.898	-0.490	Normal
$X_{3.1}$	-0.279	-0.884	Normal
$Y_{1.1}$	-1.162	-0.741	Normal
$Y_{1.2}$	-0.162	-0.015	Normal
$Y_{1.3}$	-1.161	-0.427	Normal
$Y_{1.4}$	-1.285	-0.320	Normal
$Y_{1.5}$	-0.175	-0.901	Normal
$Y_{2.1}$	-1.160	-0.496	Normal
$Y_{2.2}$	-1.106	-0.294	Normal
$Y_{2.3}$	-1.441	-0.468	Normal
$Y_{2.4}$	-1.297	-0.521	Normal
$Y_{2.5}$	-0.998	-0.533	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari setiap variabel memiliki nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai-2,58 sampai 2,58, hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang terdistribusi dikatakan normal.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Tahap analisis berikutnya melibatkan evaluasi tingkat kesesuaian model melalui uji *Goodness of Fit* (GOF). Pada prinsipnya, pengujian ini bertujuan untuk memverifikasi apakah distribusi data sampel telah mengikuti distribusi teoritis yang diharapkan. Dalam aplikasi *Smart*PLS 3.0, evaluasi ini diukur menggunakan tiga kriteria utama, yaitu *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Chi-Square*, dan *Normed Fit Index* (NFI). Model yang dinyatakan fit mencerminkan bahwa struktur model yang dibangun telah selaras dengan fakta empiris di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara teoritis maupun praktis.

Tabel 6.
Hasil *Uji Godness Of Fit* (GOF)

Kriteria	*Saturated Model*	*Estimated Model*	*Cut Off*	Keterangan Model
SRMR	0,083	0,083	≤ 0.10	*Good Fit*
d_ULS	1,437	1,437	≤ 0.05	*Good Fit*
d_G	1,715	1,715	≤ 0.05	*Good Fit*
Chi-Square	434,148	434,148	Diharapkan Kecil	*Good Fit*
NFI	0,681	0,681	> 0,9 (Mendekati 1)	*Marginal Fit*

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil di atas menyimpulkan bahwa empat instrumen menunjukkan hasil Good Fit dan satu instrumen menunjukkan nilai yang masih berada dalam kategori Marginal Fit.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antara *konstruk eksogen* dan *endogen* sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penilaian uji ini didasarkan pada nilai *Adjusted R-Square*, yang relevan digunakan karena model melibatkan lebih dari dua variabel independen.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Kepuasan Kerja	0,819	0,802
Kinerja	0,930	0,920

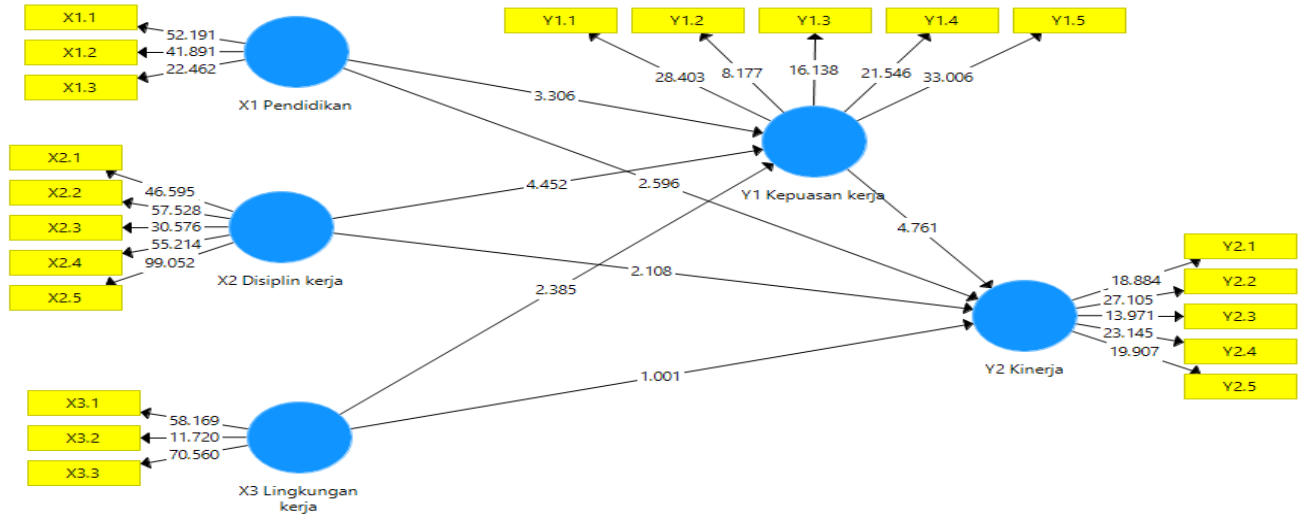
Sumber Data: Data diolah peneliti (2026)

Variabel Pengaruh Pendidikan (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Dan Lingkungan Kerja (X_3) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,802 (80,2%) sedangkan sisanya 19,8 % Di pengaruhi Variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Variabel Pengaruh Pendidikan (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Dan Lingkungan Kerja (X_3) Mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,920 (92,0%) sedangkan sisanya 8 % Di pengaruhi Variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

:

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menggunakan metode bootstrapping.Uji ini bertujuaan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, t-*statistic*, dan p-*value*, sehiingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi *Smart* PLS
Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil dari gambar 2 diatas, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS selanjutnya ditampilkan pada tabel 8 mengenai Uji Hipotesis penelitian, sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	*Original Sample (O)*	*T-Statistics (O/STDEV)*	*P Values*
X_1 Pengaruh Pendidikan -> Y_1 Kepuasan Kerja	0,332	3,306	**0,001**
X_2 Disiplin Kerja-> Y_1 Kepuasan Kerja	0,608	3,608	**4,068**
X_3 Lingkungan Kerja-> Y_1 Kepuasan Kerja	0,293	2,385	**0,017**
X_1 Pengaruh Pendidikan -> Y_2 Kinerja	0,451	2,167	**0,031**
X_2 Disiplin Kerja -> Y_2 Kinerja	0,213	2,108	**0,035**
X_3 Lingkungan Kerja-> Y_2 Kinerja	0,074	1,001	**0,317**
Y_1 Kepuasan Kerja -> Y_2 Kinerja	0,652	4,761	**0,000**
X_1 Pengaruh Pendidikan -> Y_1 Kepuasan Kerja -> Y_2 Kinerja	0,216	2,905	**0,004**
X_2 Disiplin Kerja -> Y_1 Kepuasan Kerja -> Y_2 Kinerja	0,397	3,487	**0,001**
X_3 Lingkungan Kerja -> Y_1 Kepuasan Kerja -> Y_2 Kinerja	0,191	1,985	**0,048**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai original sample sebesar 0,332 dengan nilai T Statistic sebesar 3,306 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,001** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), sehingga **hipotesis 1 diterima**. Dengan kata lain, semakin baik pendidikan yang diraih oleh seorang karyawan, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja secara signifikan. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih baik untuk melaksanakan tugas, sehingga mereka merasa lebih yakin dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif. Di samping itu, pendidikan yang lebih tinggi juga dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, peningkatan kompetensi, serta kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan yang lebih baik dalam sebuah organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dewi *et.al* (2025) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, 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.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan nilai original sample sebesar 0,608 dengan nilai T *Statistic* sebesar 3,608 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **4,068** (>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), sehingga **hipotesis 2 diterima.** Artinya, semakin besar tingkat disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin signifikan pula peningkatan kepuasan kerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung mengikuti aturan perusahaan, menyelesaikan tugas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, serta memanfaatkan waktu kerja dengan efisien. Hal ini dapat menghasilkan suasana kerja yang lebih teratur dan produktif, sehingga menciptakan kenyamanan dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Di samping itu, tingkat disiplin yang tinggi juga mampu meningkatkan kepercayaan dari atasan dan memberikan peluang untuk mendapatkan penghargaan serta pengembangan karir yang lebih baik. Oleh karenanya, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umam *et.al* (2026) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan nilai original sample sebesar 0,293 dengan nilai T *Statistic* sebesar 2,385 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,017** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), **sehingga hipotesis 3 diterima.** Artinya, semakin positif lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan terjadi peningkatan yang signifikan dalam kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung bisa membantu karyawan menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Selain itu, hubungan yang baik dengan teman sejawat maupun atasan, ketersediaan sarana kerja yang cukup, serta atmosfer kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan semangat kerja yang lebih tinggi. Keadaan ini akan mendorong munculnya perasaan bahagia dan puas terhadap pekerjaan yang

dilakukan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu fajtor penting yang bisa meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Efendi *et.al* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi lingkungan kerja, serta konteks organisasi yang menjadi objek penelitian. Selain itu, perbedaan jumlah sampel dan metode analisis yang digunakan juga dapat memengaruhi signifikansi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,451 dengan nilai T *Statistic* sebesar 2,167 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,031** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2), sehingga **Hipotesis 4 diterima.** Artinya, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan yang signifikan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih baik umumnya memiliki pengetahuan, keahlian, dan kapasitas yang lebih unggul dalam memahami serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pendidikan juga berperan dalam membantu karyawan mengasah kemampuan berpikir kritis, menyelesaikan masalah, dan membuat keputusan yang lebih tepat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mutu kerja. Di samping itu, pendidikan yang lebih tinggi memudahkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam teknologi, sistem kerja, dan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, pendidikan merupakan salah satu elemen penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhadi *et.al* (2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,213 dengan nilai T *Statistic* sebesar 2,108 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,035** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2), sehingga **hipotesis 5 diterima.** Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka performa kerja mereka akan mengalami peningkatan yang signifikan. Karyawan dengan disiplin yang baik cenderung mengikuti aturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Sikap disiplin ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih maksimal. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Endayani *et.al* (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,074). Nilai T *Statistic* yaitu 1,001 (<1,964) dengan nilai p *value* yaitu sebesar **0,317** (>0,05), maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis 6 ditolak.** Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja tidak secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum cukup efektif dalam mendukung peningkatan kinerja. Hal ini bisa terjadi ketika situasi lingkungan kerja yang cukup baik belum menjadi pendorong utama bagi kinerja karyawan. Selain itu, karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kemampuan, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta beban kerja daripada oleh lingkungan kerja itu sendiri. Walaupun suasana kerja yang nyaman dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal ini tidak otomatis meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Secara umum, meskipun lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang mendukung, jika tidak didukung oleh faktor lain, maka peningkatan kinerja karyawan tetap akan rendah. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan aspek lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, seperti pengembangan keterampilan, pemberian motivasi, serta sistem kerja yang lebih efisien agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan maksimal. Hasil temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Armansyah *et.al* (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memang dapat memberikan kenyamanan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,652 dengan nilai T *Statistic* sebesar 2,905 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,004** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2), sehingga **Hipotesis 7 diterima**. Artinya, semakin besar rasa puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka, maka kinerja mereka akan meningkat dengan signifikan. Pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya umumnya memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan dedikasi yang kuat kepada perusahaan, serta bersemangat lebih dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Rasa puas dalam pekerjaan juga mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, pegawai yang puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, loyalitas yang tinggi, serta mampu membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan-rekan serta atasan mereka, yang semuanya berdampak baik terhadap peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen utama yang dapat merangsang peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Paparang *et.al* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,216 dengan nilai T *Statistic* sebesar 2,905 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,004** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), sehingga **hipotesis 8 diterima.** Artinya, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar juga kepuasan mereka terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berpengaruh positif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Kemampuan ini membuat mereka lebih mudah memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat bekerja dengan efektif dan mencapai hasil terbaik. Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi memberikan peluang yang lebih luas bagi pegawai untuk mengembangkan karier, meningkatkan kemampuan, dan mendapatkan pengakuan yang sesuai dengan kualitas yang mereka miliki. Hal ini dapat menumbuhkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih bersemangat, menunjukkan komitmen yang tinggi kepada organisasi, serta berusaha memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu elemen penting yang dapat menghubungkan pengaruh pendidikan dengan kinerja pegawai. Temuan studi ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kemampuan pegawai, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Huda *et.al* (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,397 dengan nilai T *Statistic* sebesar 3,487 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,001** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), sehingga **hipotesis 9 diterima.** Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung patuh pada peraturan perusahaan, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sikap disiplin ini dapat menciptakan suasana kerja yang teratur dan nyaman sehingga karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Di samping itu, tingkat disiplin yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memberi peluang bagi karyawan untuk mendapatkan penilaian positif dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan dengan sendirinya mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, menguatkan komitmen terhadap organisasi, serta mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Dengan kepuasan kerja yang baik, karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu elemen penting yang menghubungkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya memberi dampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja yang lebih tinggi. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kepuasan yang dirasakan, sehingga kinerja mereka akan semakin optimal.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnomo *et.al* (2023) yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,191 dengan nilai T *Statistic* sebesar 1,985 (>1,964) dan nilai p *value* sebesar **0,048** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), sehingga **Hipotesis 10 diterima.** Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat, yang selanjutnya akan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat memfasilitasi pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka dengan optimal. Adanya fasilitas kerja yang memadai, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Kondisi tersebut akan membuat pegawai merasa lebih bahagia dan puas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, memiliki komitmen yang kuat kepada organisasi, dan berusaha mencapai sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu, pegawai yang merasa bahagia dengan pekerjaannya biasanya lebih setia, bertanggung jawab, dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi elemen penting yang menghubungkan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja yang mereka capai juga semakin tinggi, yang akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pranata *et.al* (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat di tarik beberapa Kesimpulan:

1) Pengaruh Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (H1 diterima);
2) Disiplin Kerja berpengaruh posistif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (H2 diterima);
3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (H3 diterima);
4) Pengaruh Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
(H4 diterima);
5) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
(H5 diterima);
6) Lingkugan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (H6 ditolak);
7) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
(H7 diterima);
8) Pengaruh Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H8 diterima);
9) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H9 diterima);
10) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H10 diterima);

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, terutama yang berhubungan dengan kinerja aparatur desa, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas pelayanan publik. Temuan dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan studi untuk mahasiswa dan kalangan akademisi dalam pengembangan pengetahuan serta penelitian selanjutnya yang terkait dengan lembaga pemerintahan.

Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian yang akan datang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berdampak pada kinerja , seperti pengaruh pendidikan, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja. Selain itu, peneliti masa depan juga dapat meningkatkan jumlah sampel dan objek studi agar hasil yang didapat lebih menyeluruh dan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai manajemen dan pelayanan di lembaga pemerintah desa.

Bagi Desa Mangaran & Desa Tanjung Kamal Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo

a. Pertama, pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, Pemerintah Desa Mangaran dan Desa Tanjung Kamal disarankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang berkaitan dengan

administrasi pemerintahan desa, pengelolaan keuangan desa, pelayanan publik, maupun pemanfaatan teknologi informasi. Peningkatan kompetensi aparatur diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

b. Kedua, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan jam kerja, peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta pemberian penghargaan bagi aparatur yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

c. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa secara langsung. Oleh karena itu, Pemerintah Desa Mangaran dan Desa Tanjung Kamal perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik dari aspek fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, maupun suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja aparatur yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja.

d. Keempat, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa serta mampu memediasi pengaruh pendidikan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas prestasi kerja, komunikasi yang baik antara pimpinan dan aparatur, serta pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai.

e. Kelima, Pemerintah Desa Mangaran dan Desa Tanjung Kamal disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat pendidikan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja aparatur desa. Evaluasi tersebut penting untuk mengidentifikasi berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa serta sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kualitas pelayanan publik, efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa, dan kesejahteraan masyarakat.

f. Keenam, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja aparatur desa, namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, Pemerintah Desa Mangaran dan Desa Tanjung Kamal perlu memfokuskan upaya perbaikan lingkungan kerja tidak hanya pada penyediaan fasilitas fisik, tetapi juga pada peningkatan kenyamanan kerja, hubungan yang harmonis antaraparatur, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja aparatur, dampak positif lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja dapat tercapai secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adhadi, R., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Pendidikan-Pelatihan (Diklat) dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Mediasi Kompetensi pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. Jurnal Mahasiswa *Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (1): 65–79. https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1775

Afandi, P. 2018. Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Yogyakarta: Nusa Media.

Arikunto, S. 2017. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Badeni. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Budiasa, I. K. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.

Dewi, A. Y., Arief, M. Y., & Sari, R. K. (2025). 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. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 4 (5): 1179–1199. https://doi.org/10.36841/jme.v4i5.6986

Efendi, R., Kusnadi, E., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur* (JME). FEB UNARS. Volume 2 (10): 2219–2238. https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640

Endayani, N., Tulhusnah, L., & Ediyanto. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (6): 1277–1287. https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180

Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Lestari. Dalam Wirawan. 2016. Evaluasi: Teori, Model, Metodologi, Standar, Aplikasi dan Profesi. Jakarta: Rajawali Pers.

Notoatmodjo, S. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai Kantor PT Pos Indonesia di Manado. *Productivity,* 2 (2), 119–123. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793

Pranata, A., Karnadi, & Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME).* FEB UNARS. Volume 1 (3): 554–568. https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633

Purnomo, B. R., & Hasanah, N. 2023. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. J-MACC: *Journal of Management and Accounting,* 6(1), 115–127. https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4160

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.

Silaen, S. 2018. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: *In* Media

Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara..

Sugiyono. 2019. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Terry, G. R., & Leslie, W. R. 2019. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Umam, K., Praja, Y., & Fandiyanto, R. 2026. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PG Djatiroto. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME).* FEB UNARS. Volume 5 (1): 58–69. https://doi.org/10.36841/jme.v5i1.8166