

PAPER NAME

jurnal fik ok ok.docx

AUTHOR

isma nur failin

WORD COUNT

6258 Words

CHARACTER COUNT

38991 Characters

PAGE COUNT

20 Pages

FILE SIZE

134.4KB

SUBMISSION DATE

Sep 12, 2023 10:59 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 12, 2023 11:00 PM GMT+7

● 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

60
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR DESA
KECAMATAN BANYUPUTIH
KABUPATEN SITUBONDO**

Isma Nur Failin
Ismanurfailin@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun
Edyk1134@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Febri Ariyantiningasih
febriariyantif207@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

A village administration office is a building or room used as the administrative center of village-level government. The village administration office serves as a gathering place for village officials, including the head of the village, village administrative staff, and various sections or units related to public services and the interests of the village community. This study aims to investigate the effect of work discipline and work motivation on the performance of village officials in Banyuputih District, Situbondo Regency. This study aims to determine whether job satisfaction correlates with the relationship between work discipline and work motivation that affects the performance of village officials. The population in this study was village officials in Banyuputih District. The sampling technique used saturated sampling. This study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that work discipline has a negative but insignificant effect on job satisfaction, work discipline is not proven to have a significant effect on performance, work motivation has a significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on performance, job satisfaction has a significant effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable work discipline on performance through job satisfaction has a negative but insignificant effect; work motivation on performance through job satisfaction is not proven to have a significant effect.

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

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh Kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat bernilai karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga

kinerja organisasi dapat tercapai. Maka seperti apapun bentuk organisasi atau perusahaan baik itu dalam skala kecil maupun besar tidak lepas dari sumber daya manusia.

SDM merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi dimana oknum yang ada didalamnya mencurahkan tenaga demi meningkatkan produktivitas,

efisiensi, dan kinerja dalam organisasi. Guna meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan yang mana merupakan salah satu cara yang efektif menghadapi tantangan organisasi. Hasibuan (2019:15) menyatakan bahwa “Peran SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit”. Maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus tepat sehingga menghasilkan kinerja yang baik guna tercapainya tujuan suatu organisasi.

Kedisiplinan adalah faktor yang penting bagi karyawan dalam mendorong kinerjanya. Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku”. Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang – undang menyebabkan individu atau pegawai tersebut membuat indisipliner.

Selain dari itu, motivasi kerja juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sebuah keinginan dari dalam diri seseorang yang mengakibatkan orang tersebut bertindak, setiap tindakan seseorang pasti ada sebuah alasan ataupun tujuan yang harus dicapai. Wibowo (2016:322) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistense*) individu menuju mencapai tujuan”. Intensitas

menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi, karena harus di pertimbangkan usaha terus menerus.

Ketika karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan muncul sebuah kepuasan dari dalam diri karyawan tersebut. Hal ini tentunya akan menjadi psikomotorik sehingga seorang karyawan akan tergerak untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Sutrisno (2019:74) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Jadi setiap karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila kondisi yang ada di tempat kerjanya sesuai dengan apa yang di inginkan sehingga hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah suatu cerminan mengenai tingkat keberhasilan dari penerapan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dikeluarkan melewati perencanaan strategis suatu organisasi yang terprogram. Kinerja dapat dilihat serta dinilai jika setiap

oknum pegawai telah mempunyai parameter yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam kinerja itu sendiri ada tiga aspek konsep multi dimensional yang harus di cakup yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

2. KRANGKA TEORITIS

67. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia ialah suatu hal paling krusial yang perlu di perhatikan sebab sumber daya manusia sebagai pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. SDM pula mempunyai posisi strategis pada suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia wajib memiliki pergerakan yang efisien serta efektif agar mempunyai taraf akibat daya guna yang tinggi. Menurut Rivai (2011:1) “Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sadili (2010:30) menyatakan bahwa “Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah perbaikan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial”.

33. Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma

sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan”. Maka dari itu sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika di dalam perusahaan tersebut tidak adanya kedisiplinan yang diterapkan maupun di pegang teguh oleh pegawai.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013:143) menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi sangatlah penting untuk para pegawai karena dengan adanya motivasi dalam bekerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka pegawai akan terus bersemangat dalam menjalankan tugasnya demi terjadinya kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja suatu keadaan ideal yang harus tercapai. Sikap dan perilaku dalam melakukan tugas yang diberikan dipengaruhi oleh sikap dan perasaan pegawai terhadap aspek lingkungan kerja tinggi rendahnya tingkat kepuasan individu dapat diukur dari banyaknya aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu. Robbins (2014:36) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya”.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan sebuah ukuran yang bisa

dipergunakan untuk membandingkan hasil dari pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan dengan periode yang telah ditetapkan dan dapat dijadikan tolak ukur kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi.

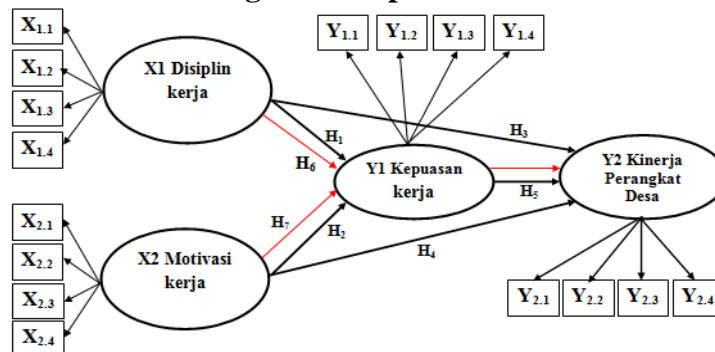
Sutrisno (2010:172) menyimpulkan bahwa “Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi”. Berdasarkan pendapat yang telah di jelaskan maka dapat disimpulkan yaitu kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan organisasi atau perusahaan.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:60) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang terpenting”.

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis

Ariyantiningih (2022:135) menyatakan “Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta – fakta empiris”. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian diatas, maka dapat di susun hipotesis dari penelitian ini antara lain :

- H1: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.

- H3: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
- H4: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
- H6: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H7: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2015:2) menyatakan bahwa “Rencana penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Sugiyono (2015:13) menyatakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”. Sugiyono (2015:147) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah metode untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi”.

6. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Desa Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan April 2023.

21. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:80) berpendapat bahwa “Populasi adalah wilayah generasional yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Kusnadi (2022:1021) “Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang diteliti”. Populasi pada penelitian ini

merupakan perangkat Desa Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo yaitu Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberanyar, Desa Sumberwaru maka responden yang kami ambil berjumlah 49 orang dari empat Desa.

Sempel merupakan sebagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sugiyono (2014:149). “Sempel yang di ambil dari populasi harus benar-benar *representative* atau mewakili”. Sugiyono (2014:85) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah perangkat Desa di Kecamatan Banyuputih, yang meliputi empat desa yaitu Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberanyar, Desa Sumberwaru dengan jumlah 49 orang.

Teknik Pengumpulan Data Observasi

Observasi merupakan sebuah aktivitas pengamatan untuk memahami sebuah keadaan yang ada di suatu tempat sehingga dapat mengetahui informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Sugiyono (2017:145) menyatakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologi dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”. Proses observasi ini dilakukan untuk mengetahui masalah-masalah yang terjadi pada Kantor Desa di Kecamatan Banyuputih.

Wawancara

Wawancara adalah sebuah aktivitas tanya jawab secara lisan oleh oknum untuk mengetahui sebuah informasi. Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan sebuah permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan pada Kantor Desa di Kecamatan Banyuputih.

Kuesioner

Kuesioner yaitu penyebaran daftar pertanyaan dan pernyataan yang berupa angket kepada responden. Sugiyono (2017:142) menyatakan bahwa Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Agar data yang didapatkan berupa data kuantitatif, maka pemberian nilai menggunakan skala *likert* dan kriteria pengukurannya sebagai berikut :

Tabel 1
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat.Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mencari referensi dan literatur seperti jurnal, skripsi yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Dokumentasi

Sugiyono (2017:329) menyatakan “Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”.

Metode Analisis Data

Metode analisis data berisi tentang bagaimana cara mengolah serta mengkaji data sehingga data tersebut dapat di analisis serta dapat diketahui kebenarannya. Teknik analisis data dilakukan dengan cara menganalisis data angket pada kuesioner yang telah disebarakan pada responden dikantor desa Kecamatan Banyuputih. Penelitian ini di analisis menggunakan Program *Smart PLS 3.0 (Partial Least Squer)*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah Perangkat Desa yang terdiri dari empat Desa di Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo sebanyak 49 orang selain pimpinan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	75,5%
2.	Perempuan	12	24,5%
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel 4, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 75,5% sedangkan responden dengan jenis

kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 24,5%. Hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan.

Deskripsi Variabel Penelitian atas Variabel Penelitian Variabel Disiplin kerja

54

Tabel 3
Distribusi Jawaban Variabel Motivasi kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kebutuhan Berprestasi (X _{2.1})	F %	- -	- -	- -	35 71,4	14 28,6	49 100
Kebutuhan Afiliasi(X _{2.2})	F %	- -	- -	- -	31 63,3	18 36,7	49 100
Kebutuhan Kompetensi (X _{2.3})	F %	- -	- -	- -	33 67,3	16 32,7	49 100
Kebutuhan Kekuasaan (X _{2.4})	F %	- -	- -	- -	35 37,4	14 28,6	49 100

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Disiplin kerja:

- Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 2 orang (4,1%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (24,5%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Taat terhadap aturan waktu” tersebut.
- Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (28,6%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Taat

terhadap peraturan organisasi” tersebut.

- Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 17 orang (34,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 32 orang (65,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan” tersebut.
- Pada pernyataan ke empat dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 25 orang (49%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 25 orang (51%) dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi” tersebut.

Variabel Motivasi kerja

Tabel 4
Distribusi Jawaban Variabel Motivasi kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kebutuhan Berprestasi (X _{2.1})	F %	- -	- -	- -	35 71,4	14 28,6	49 100
Kebutuhan Afiliasi(X _{2.2})	F %	- -	- -	- -	31 63,3	18 36,7	49 100
Kebutuhan Kompetensi (X _{2.3})	F %	- -	- -	- -	33 67,3	16 32,7	49 100
Kebutuhan Kekuasaan (X _{2.4})	F %	- -	- -	- -	35 37,4	14 28,6	49 100

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Motivasi kerja:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (28,6%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Berprestasi” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 28 orang (36,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 31 orang (63,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Afiliasi” tersebut.
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (32,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 33 orang (67,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Kompetensi” tersebut.
- e) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (28,6%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 35 orang (71,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kebutuhan Kekuasaan” tersebut.

Kepuasan Kerja

Tabel 5
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kesetiaan (Y _{1.1})	F %	- -	- -	- -	26 53,1	23 46,9	49 100
Kemampuan (Y _{1.2})	F %	- -	- -	- -	27 55,1	22 44,9	49 100
Kejujuran (Y _{1.3})	F %	- -	- -	- -	26 53,1	23 46,9	49 100
Kreativitas (Y _{1.4})	F %	- -	- -	- -	26 53,1	23 46,9	49 100

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kepuasan :

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (46,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 26 orang (53,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kesetiaan” tersebut.
- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 22 orang (44,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 27 orang (55,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kemampuan” tersebut.

- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (46,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 26 orang (53,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kejujuran” tersebut.

Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 22 orang (44,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 26 orang (53,1%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kreativitas” tersebut.

Kinerja

Tabel 6

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Perangkat Desa

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kualitas pekerja (Y _{2,1})	F %	- -	- -	1 2,0	32 65,3	16 32,7	49 100
Ketepatan Waktu (Y _{2,2})	F %	- -	- -	1 2,0	29 59,2	19 38,8	49 100
Kehadiran (Y _{2,3})	F %	- -	- -	2 4,1	29 59,2	18 36,7	49 100
Kemampuan kerjasama (Y _{2,4})	F %	- -	- -	1 2,0	25 51,0	23 46,9	49 100

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kinerja pada perangkat desa:

- a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 16 orang (32,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 32 orang (65,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas

responden menyatakan setuju untuk indikator “Kualitas pekerja” tersebut.

- b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 19 orang (38,8%), dan nilai tertinggi 4 (sangat setuju) sebanyak 29 orang (59,2%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas

responden menyatakan setuju untuk indikator “Ketepatan Waktu” tersebut.

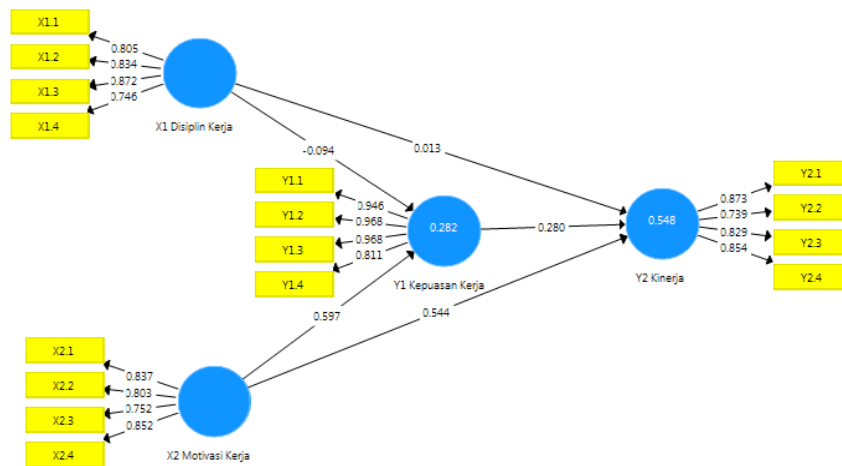
- c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 2 orang (4,1%), nilai 5 (setuju) sebanyak 18 orang (36,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 29 orang (59,2%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator “Kehadiran” tersebut.
- d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 23 orang (46,9%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 25 orang (51%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju

untuk indikator “Kemampuan kerjasama” tersebut.

Uji validitas konvergen

Uji validitas konvergen adalah salah satu metode untuk mengukur validitas suatu instrumen pengukuran atau alat ukur dalam penelitian. Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur konstruk yang sama atau serupa dengan instrumen pengukuran lain yang telah dianggap valid. Secara lebih spesifik, uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang sedang digunakan dapat mengukur konstruk yang sama dengan instrumen pengukuran yang telah diuji validitasnya sebelumnya.

Gambar 2
Uji Analisis Algorithm Data



Tabel 7
Uji Validitas Konvergen (Outer loading)

Indikator	X1. Disiplin kerja	X2. Motivasi kerja	Y1. Kepuasan kerja	Y2. Kinerja	Keterangan
X1.1	0,80				Valid
X1.2	0,83				Valid
X1.3	0,87				Valid
X1.4	0,74				Valid

X _{2.1}		0,83			Valid
X _{2.2}		0,80			Valid
X _{2.3}		0,75			Valid
X _{2.4}		0,85			Valid
Y _{1.1}			0,94		Valid
Y _{1.2}			0,96		Valid
Y _{1.3}			0,96		Valid
Y _{1.4}			0,81		Valid
Y _{2.1}				0,87	Valid
Y _{2.2}				0,73	Valid
Y _{2.3}				0,82	Valid
Y _{2.4}				0,85	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel (X₁, X₂, Y₁, Y₂) yaitu lebih dari 0,7, maka dapat dinyatakan valid. Uji validitas

konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* seperti berikut :

Tabel 8
Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
X ₁ . Disiplin kerja	0,66	0,5	Valid
X ₂ . Motivasi kerja	0,66	0,5	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,85	0,5	Valid
Y ₂ . Kinerja	0,68	0,5	Valid

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil analisis menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian “valid”. Sebaliknya apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dibawah 0,7 (angka berwarna merah) maka dapat diartikan instrumen yang digunakan dalam penelitian “ tidak valid”.

Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana hasil yang diperoleh dari instrumen pengukuran dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Dimana kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,07. Pada penelitian ini hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X ₁ . Disiplin kerja	0,83	Reliabel
X ₂ . Motivasi kerja	0,83	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,94	Reliabel
Y ₂ . Kinerja	0,84	Reliabel

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

Asumsi Klasik Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinearity Statistics* (VIF) pada *“Inner VIF Values”*. Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari uji multikolinieritas dibantu program Smart PLS V 3.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X1. Disiplin kerja	X2. Motivasi kerja	Y1. Kepuasan kerja	Y2. Kinerja
X1. Disiplin kerja			2.21	2.23
X2. Motivasi kerja			2.21	2.71
Y1. Kepuasan kerja				1.39
Y2. Kinerja				

Berdasarkan tabel 10 diatas maka dapat diketahui bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dibuktikan dengan melihat nilai dari tabel di atas yang semuanya berada dibawah angka 5,00 sedangkan aturan di dalam Smart PLS V 3.0 yaitu sebuah variabel bisa dikatakan melanggar asumsi multikolinieritas jika nilai *varians inflation factor* (VIF) > 5,00.

Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah data penelitian di tiap masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam artian distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat terjadinya penyimpangan (standart deviasi) yang tinggi. Dikatakan melanggar normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada rentang -2,58 sampai 2,58. Hasil perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11

Tabel Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	0.256	0.395	Normal
X1.2	-1.088	0.979	Normal
X1.3	-1.628	0.664	Normal
X1.4	-2.085	0.042	Normal
X 2.1	-1.088	0.979	Normal
X2.2	-1.751	0.568	Normal
X2.3	-1.479	0.763	Normal
X2.4	-1.088	0.979	Normal
Y1.1	-2.070	0.127	Normal
Y1.2	-2.040	0.212	Normal
Y1.3	-2.070	0.127	Normal
Y1.4	-1.147	-0.118	Normal

Y _{2,1}	-0.759	0.363	Normal
Y _{2,2}	-1.052	0.120	Normal
Y _{2,3}	-0.649	-0.023	Normal
Y _{2,4}	-1.139	-0.198	Normal

Uji *goodness of fit* (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Pada uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model

yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Nomed Fit Index*). Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari Uji *goodness of fit* (GOF) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12
Uji *goodness of fit* (GOF)

Kreteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimate Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.10	0.10	≤ 0.09	Tidak Baik
d-ULS	1.40	1.40	≥ 0.05	Baik
d_G	1.33	1.33	≥ 0.05	Baik
<i>Chi-Square</i>	278.22	278.22	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0.65	0.65	> 0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang di hipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen. Pada penelitian ini hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y ₁ Kepuasan kerja	0.28	0.25
Y ₂ Kinerja	0.54	0.51

Berdasarkan Tabel 13 tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,28 (28%) dengan pengaruh

cukup tinggi, sedangkan sisanya 72% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

- b. Variabel Disiplin kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,54 (54%) dengan pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 46% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS V 3.0 (*Partial least square*) selanjutnya dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan struktural (*inner model*)

Hasil uji selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

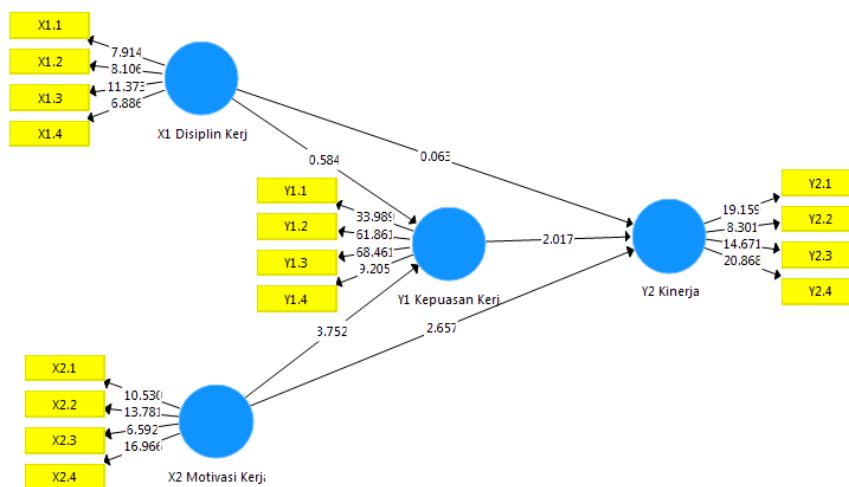
$$\begin{aligned}
 &= -0.094 X_1 + 0.597 X_2 + e \\
 Y_2 &= \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e \\
 &= 0.013 X_1 + 0.544 X_2 + e \\
 Y_3 &= \beta_5 Y_1 + e \\
 &= 0.280 Y_1 + e
 \end{aligned}$$

Hasil Persamaan struktural
(*inner model*) dengan variabel
intervening sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y_2 &= \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e \\
 &= 0,013 X_1 + 0.544 X_2 + 0.280 Y_1 + e
 \end{aligned}$$

b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

Gambar 3
Hasil Uji Model Struktural PLS



Tabel 14
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X ₁ Disiplin kerja → Y ₁ Kepuasan kerja	-0.094	-0.091	0.161	0.584	0.560
X ₁ Disiplin kerja → Y ₂ Kinerja	0.013	0.030	0.202	0.063	0.950
X ₂ Motivasi kerja → Y ₁ Kepuasan kerja	0.597	0.605	0.159	3.752	0.000
X ₂ Motivasi kerja → Y ₂ Kinerja	0.544	0.536	0.205	2.657	0.008
Y ₁ Kepuasan kerja → Y ₂ Kinerja	0.280	0.287	0.139	2.017	0.044

Tabel 15
Uji Hipotesis Penelitian Melalui Variabel Intervening

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X ₁ Disiplin kerja →	-0.026	-0.030	0.057	0.465	0.642

Y ₁ Kepuasan kerja → Y ₂ Kinerja					
X ₁ Motivasi kerja → Y ₁ Kepuasan kerja → Y ₂ Kinerja	0.167	0.177	0.106	1.583	0.114

Berdasarkan gambar dan Tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut :

1) **Hipotesis 1.** Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,094), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,584 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,560 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak.**

2) **Hipotesis 2.** Motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,597), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.752 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

3) **Hipotesis 3.** Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,013), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,063 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,950 (>0,05),

maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

4) **Hipotesis 4.** Motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,544), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,657 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,008 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

5) **Hipotesis 5.** Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,280), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,017 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,044 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

Uji Hipotesis Penelitian Tidak Langsung / Uji melalui Intervening Variabel

1) **Hipotesis 6.** Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,026), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,465 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,642 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak.**

- 2) **Hipotesis 7.** Motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,167), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,583 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,114 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X₂) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak.**

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,094), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,584 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,560 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian

Hipotesis ke 1 ditolak. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Disiplin kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kepuasan kerja, Kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Misalnya, kepuasan dapat berasal dari rasa pencapaian, rasa memiliki kendali, penghargaan yang adil, otonomi dalam pekerjaan, dan kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan diri. Faktor eksternal juga berpengaruh penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Misalnya, hubungan dengan rekan kerja, kualitas kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan keseimbangan kerja dapat memainkan peran yang lebih besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja daripada tingkat disiplin kerja, maka hal tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja langsung di desa. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Nurdin (2019).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,597), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,752 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Motivasi meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kepuasan kerja juga akan

menurun. Pada penelitian ini Motivasi kerja dilihat dari empat tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi, dan kebutuhan kekuasaan. Indikator – indikator tersebut yang menjadi faktor pengukur tertinggi Motivasi kerja. Terutama kebutuhan kompetensi, ketika perangkat desa memiliki kesempatan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka, mereka akan merasa termotivasi untuk mencapai tingkat keahlian yang lebih tinggi. Dengan adanya prospek karir yang jelas, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Motivasi kerja yang tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa. Melalui peningkatan kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi, dan kebutuhan kekuasaan. mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka dan terus memberikan kontribusi positif untuk kemajuan desa dan masyarakat yang mereka layani. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Anggraini (2019).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,013), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,063 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,950 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2),

dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Disiplin kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja, sikap taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor desa tidak mampu mendorong para perangkat desa agar meningkatkan tanggung jawab pada pekerjaan dan dalam menyelesaikan tugas tugasnya di kantor desa, hal ini bisa terjadi karena meskipun setiap perangkat desa disiplin dalam bekerja akan tetapi tanpa ada dorongan dari faktor lainnya maka akan berdampak pada kenaikan kinerja, sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi Kinerja perangkat desa secara langsung. Hasil penelitian ini menolak hasil dari penelitian terdahulu oleh Novita (2022)

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,544), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,657 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,008 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja perangkat desa, juga sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kinerja perangkat desa akan mengalami penurunan. Motivasi menjadi faktor pendukung terciptanya peningkatan Kinerja karena motivasi adalah sebuah faktor pendorong yang kuat dari setiap masing – masing diri perangkat desa

untuk melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja secara penuh. Motivasi akan meningkat apabila kebutuhan perangkat desa terpenuhi dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap Kinerja perangkat desa, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, kualitas pelayanan, komitmen. Maka penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi perangkat desa sehingga Kinerja dapat meningkat dengan begitu mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembangun desa dan pelayan masyarakat yang mereka layani. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Mulyana (2018).

92 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,280), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,017 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,044 (<0,05), maka 29 dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. 12 Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dinyatakan bahwa peningkatan Kepuasan kerja juga mampu mendorong 46 meningkatnya Kinerja, begitupun sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka akan berdampak terhadap menurunnya Kinerja. Kepuasan kerja mampu diukur dengan melihat kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, dan kemampuan pegawai dalam menjaga, membela, dan

mengembangkan organisasi serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Faktor – faktor tersebut yang menjadi dasar dalam peningkatan Kepuasan kerja sehingga berdampak juga terhadap peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Gusriani (2018).

20 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya negatif (-0,026), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,465 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,642 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Pada kantor desa, variasi tugas dan tanggung jawab mungkin lebih terbatas dan rutin. Jika pekerjaan tidak menawarkan banyak tantangan atau kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, maka Disiplin Kerja mungkin tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Kinerja juga dapat menurun jika pada kantor desa memiliki dinamika atau tantangan khusus yang membuat disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. 83 Misalnya, kebijakan yang ambigu, kekurangan sumber daya, atau tuntutan tugas yang tidak 16 teratur dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Dengan demikian perlu adanya sebuah tindakan dari pihak terkait untuk melakukan analisa dan upgrading dalam pekerjaan

perangkat desa sehingga Kinerja dapat meningkat melalui Kepuasan kerja yang di pengaruhi Disiplin kerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Selasari (2021) dan Gusriani (2018).

14 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,167), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,583 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,114 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**. Motivasi perangkat desa dalam mengerjakan pekerjaannya dapat ditunjukkan dengan kesungguhan dan ketekunan yang tinggi dalam melaksanakan tugas di berikan. Para perangkat desa akan berusaha meningkatkan kompetensi kerjanya dengan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang dilayani. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki dampak positif pada Kinerja. Maka pengelolaan Kepuasan kerja sangat penting untuk dijaga karena perangkat desa yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja tentu saja akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Maka dengan demikian peran Motivasi kerja dalam mempengaruhi Kinerja tidak signifikan melalui Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Anggraini (2019) dan Mulyana (2018).

55 SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

1. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_3 ditolak);
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_4 diterima);
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. berpengaruh negatif namun tidak signifikan (H_6 ditolak);
7. Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan (H_6 ditolak);

Saran

Bagi Kantor Desa Kecamatan Banyuputih

Bagi Kantor Desa Kecamatan Banyuputih menjadi petunjuk bahwa dengan sikap disiplin yang dimiliki perangkat desa saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja para perangkat desa, juga perlu adanya motivasi yang terjaga baik itu dari dalam diri setiap perangkat desa maupun dari tempat kerja. Sehingga bisa membangun sebuah kinerja yang diharapkan oleh setiap elemen yang ada di kantor desa, maka hal

inihlah yang akan berdampak terhadap kemajuan desa.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menambah pengetahuan dan dasar pengembangan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah informasi bagi sivitas akademika.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model – model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja MSDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

Daftar Pustaka

Ariyantiningasih, F., Fandiyanto, R., Rachman, R., Sariatik, A.P. 2022. Pengaruh Peromosi, Citra Merk Dan Lokasi Terhadap Minat beli Konsumen Pada Toko Ika Ika Anisa D Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Voleme 20 (1) : 130-146.

Hasibuan, M. S. P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Habibarrahman, M.F., Kusnadi, E., Fandiyanto, R. Pengaruh Promosi Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Melalui Variabel Intervening Kepuasan Pengunjung Pada Hotel Rengganis Pasir Putih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Volume 1 (5) : 1017-1020.

Manggkunegara, A, P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

_____. 2013. *Manajemen Sumber daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S.P. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Jakarta: Selemba Empat.

Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Pustaka Setia.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrsino, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

- | | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | <p>Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangker...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Rosniwaty Bangun, Riama Ines Clara. "PENGARUH MOTIVASI DAN KO...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya K...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JUR...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Kartika Yuliantari, Ines Prasasti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Asep Saepul Alam, Mugi Velayati. "TINGKAT KEPUASAN PETANI PADI ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhada...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Ani Sriningsih, Sunanto Sunanto, Berda Asmara, Fifi Khoirul Fitriyah. "...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Diana Anita Sari, Tryas Irvani, Anik Nurhidayati. "PENGARUH KOMPEN...

Crossref

<1%
- 11

Khoirul Mustofa. "Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan...

Crossref

<1%
- 12

Syafri Yanto, Slamet Widodo, Sugeng Susetyo. "Pengaruh Kepuasan Ke...

Crossref

<1%
- 13

Najra Nurani Nasution, Okta Karneli. "Pengaruh Perceived Organization...

Crossref

<1%
- 14

Bunga Permata Sari, Ranthy Pancasasti Pancasasti. "Pengaruh Kompe...

Crossref

<1%
- 15

Sulistiyawati Latimbang, Sagaf S. Pettalongi, Fatimah Saguni, Hamlan ...

Crossref

<1%
- 16

Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA...

Crossref

<1%
- 17

Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engage...

Crossref

<1%
- 18

Farah Diba Rizqika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORM...

Crossref

<1%
- 19

Chessy Jenifer Gerung, Lucky O. H. Dotulong, Michael Ch Raintung. "A...

Crossref

<1%
- 20

Ahmad Jamil, Ramli Lewenussa, Taufik Nur Ramdhani. "Pengaruh Disi...

Crossref

<1%
- 21

Iman Muazansyah. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA (WORK ABILITY...

Crossref

<1%

- 22

Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres ...

Crossref

<1%
- 23

Gabriella Ginting, Valentine Siagian. "PENGARUH MOTIVASI DAN LING...

Crossref

<1%
- 24

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ...

Crossref

<1%
- 25

Elvi Nazli Nasution, Syafii Daulay. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA ...

Crossref

<1%
- 26

Ananda Archie, Lia Rika Eriyanti. "Pengaruh Promosi Dan Brand Image ...

Crossref

<1%
- 27

Didin Hikmah Perkasa, Budi Satria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tra...

Crossref

<1%
- 28

Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATI...

Crossref

<1%
- 29

Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitm...

Crossref

<1%
- 30

Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djamaluddin Bijaang. "Pengaruh Kepe...

Crossref

<1%
- 31

Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMP...

Crossref

<1%
- 32

Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI...

Crossref

<1%
- 33

Gabriel Ronaldo Rares, Victor. P. K. Lengkong, Merinda H.Ch. Pandowo...

Crossref

<1%

- 34

Maryeta, Murie P Kulu, Deddy Rakhmad Hidayat. "Pengaruh Rasio Keua...

Crossref

<1%
- 35

Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mas...

Crossref

<1%
- 36

Sintha Anabokai, Umbu Joka, Dira Asri Pramita. "Perilaku Wirausaha T...

Crossref

<1%
- 37

Nadratan Surura, Achmad Gani, Roslina Alam. "Pengaruh Gaya Kepemi...

Crossref

<1%
- 38

Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMP...

Crossref

<1%
- 39

Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Qu...

Crossref

<1%
- 40

James Adolf Paparang, I Putu Bagus Suthanaya, I Gede Suastana. "PE...

Crossref

<1%
- 41

Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Or...

Crossref

<1%
- 42

Putri MAULIZA. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerj...

Crossref

<1%
- 43

Suharto Suharto. "Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan Menggunakan ...

Crossref

<1%
- 44

Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ...

Crossref

<1%
- 45

Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI ...

Crossref

<1%

- 46

Reza Ahmadiansah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN K...

Crossref

<1%
- 47

Sigit Priyo Sembodo. "Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja deng...

Crossref

<1%
- 48

Sintia Safrianti. "PRESTASI KERJA KARYAWAN : PENGARUH KERJASA...

Crossref

<1%
- 49

Surajiyo Surajiyo, Nasruddin Nasruddin, Nosi Fanira, Herman Paleni. "P...

Crossref

<1%
- 50

Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI K...

Crossref

<1%
- 51

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ...

Crossref

<1%
- 52

Al Zhikri. "PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERANGKAT...

Crossref

<1%
- 53

Armando Andika Kotangon, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow. "ANALI...

Crossref

<1%
- 54

Editya Nurdiana. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Kary...

Crossref

<1%
- 55

I Putu Andrayana, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH KEPEMIMPINA...

Crossref

<1%
- 56

Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum. "PENGARUH DISIPLIN KE...

Crossref

<1%
- 57

Ena Etikawati, Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terha...

Crossref

<1%

- 58

Musrifah Mardiani Sanaky. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KETERLAMBA...

Crossref

<1%
- 59

Heni Fitriatna Sari, Ekawarna Ekawarna, Urip Sulistiyo. "Pengaruh Stre...

Crossref

<1%
- 60

M. Abdul Aziz. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LI...

Crossref

<1%
- 61

Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja te...

Crossref

<1%
- 62

Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik ...

Crossref

<1%
- 63

Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA...

Crossref

<1%
- 64

Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVAS...

Crossref

<1%
- 65

Angga Saputra, Sri Rahayu, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Disiplin Ker...

Crossref

<1%
- 66

I Made Tedy Dwi Antara, I Wayan Kiki Sanjaya, Putu Dian Yuliani Param...

Crossref

<1%
- 67

Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, ...

Crossref

<1%
- 68

Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH K...

Crossref

<1%
- 69

Yudhi YULIZAR, SARBOINI SARBOINI, MARIATI MARIATI. "Analisis Fak...

Crossref

<1%

- 70 Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFOR... <1%
Crossref
-
- 71 Ali Muhajir. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Ter... <1%
Crossref
-
- 72 Amir Hamzah, Wahyudi Wahyudi, Eliana Eliana. "Pengaruh Disiplin Kerj... <1%
Crossref
-
- 73 Arifany Ferida, Mohammad Alfian, Nizar Fahrezi Majid. "FAKTOR TERJ... <1%
Crossref
-
- 74 Chairul Anam, Azizah Fitriani, Chamdan Purnama, Kumi Sari. "Pengar... <1%
Crossref
-
- 75 Mega Wati Indah Ponumbol, Victor P. K. Lengkong, Mac D. B. Walangit... <1%
Crossref
-
- 76 Melli Haryani, Muhammad Idris, Diah Isnaini Asiati. "Pengaruh Disiplin ... <1%
Crossref
-
- 77 Viorencia Brilianti Sanbowo, Ike Kusdyah Rachmawati, Fathorrahman F... <1%
Crossref
-
- 78 Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINA... <1%
Crossref
-
- 79 Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto. ... <1%
Crossref
-
- 80 Al-Amin Al-Amin. "Pengaruh Pembiayaan Murâbahah Terhadap Pening... <1%
Crossref
-
- 81 Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan... <1%
Crossref

- 82

Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Peng...

Crossref

<1%
- 83

Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lin...

Crossref

<1%
- 84

Izmi Anisa Oktaviani, Indra Jaya, Rohman Willian. "Pengaruh kompens...

Crossref

<1%
- 85

Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUEN...

Crossref

<1%
- 86

Mochammad Rifky Pamungkas, Muhamad Rizal, Ria Arifianti, Asmaul ...

Crossref

<1%
- 87

Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ...

Crossref

<1%
- 88

Rushadiyati Rushadiyati. "ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP HA...

Crossref

<1%
- 89

Yulia Ekawati Tasbita, Achmad Shalahuddin. "Pengaruh Konflik Pekerja...

Crossref

<1%
- 90

Areis Prassetiawan, Dian Triyani. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSA...

Crossref

<1%
- 91

Erinna Indah Cahyaningrum, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Budaya Orga...

Crossref

<1%
- 92

Retno Dwi Astuti, Gendro Wiyono, Kusuma Chandra Kirana. "Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 93

Solikatun, Uswatun Hasanah. "Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala M...

Crossref

<1%

-
- 94 **ARDHI GUNAWAN SULISTIOWATI M. IRFANI HENDRI. "THE EFFECT OF...** <1%
Crossref
-
- 95 **Azwar Anas, Ginta Ginting, Joko Rizky Widokarti. "Pengaruh Kompeten...** <1%
Crossref
-
- 96 **Erma Suriadarma, Agus David Ramdansyah, Liza Mumtazah Damarwul...** <1%
Crossref
-
- 97 **Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FA...** <1%
Crossref

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

<p>Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan...</p> <p>Crossref</p>	7%
<p>Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kin...</p> <p>Crossref</p>	6%
<p>Annisa Nurhandayani. "Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja P...</p> <p>Crossref</p>	6%
<p>Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...</p> <p>Crossref</p>	6%
<p>Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KE...</p> <p>Crossref</p>	5%
<p>Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampu...</p> <p>Crossref</p>	5%
<p>Fitriani Fitriani, Jati Imantoro, Muhammad Ilham Fuadin. "Pengaruh Lingkung...</p> <p>Crossref</p>	5%
<p>Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANI...</p> <p>Crossref</p>	4%
<p>Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persepsi Duk...</p> <p>Crossref</p>	4%
<p>Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan ...</p> <p>Crossref</p>	4%

Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENGARUH D...	4%
Crossref	
Zulfahmi. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kine...	4%
Crossref	
Isrokin Isrokin, Zulfina Adriani. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRAN...	4%
Crossref	
PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN P...	4%
Crossref	
Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI...	4%
Crossref	
Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...	4%
Crossref	
Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACE...	4%
Crossref	
Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan...	4%
Crossref	
Sintia Devi Nurdalia, Agtovia Frimayasa, Didin Himah Pekasa. "PENGARUH K...	3%
Crossref	
Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Pera...	3%
Crossref	
Ni Putu Sri Primayanti, A.A Ketut Sri Asih. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KE...	3%
Crossref	
Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkun...	3%
Crossref	

Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh Dis...	3%
Crossref	
Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja t...	3%
Crossref	
Graselsya Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto Nurwidiyanto, Louis Soemadi Bo...	3%
Crossref	
I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. "Penga...	3%
Crossref	
I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity t...	3%
Crossref	
Hendrayanto Hendrayanto, Masruhi Kamidin. "Penguatan Kompetensi, Lingku...	3%
Crossref	
Ratnawaty Marginingsih, Isnurrini Hidayat Susilowati, Wiwik Widiyanti. "Analisis...	3%
Crossref	
Osrita Hapsara, Ahmadi Ahmadi. "ANALISIS KEPUTUSAN BERKUNJUNG MEL...	2%
Crossref	
Siti Fatimah. "Pengaruh Service Quality, E- Trust adn Transformasi Digital terh...	2%
Crossref	
Vivi Herlina. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2019	2%
Crossref	
Cecep Abdul Hak, Rita Tri Yusnita, Kusuma Agdhi Rahwana. "PENGARUH GAY...	2%
Crossref	
Wira Bharata. "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Usaha terh...	2%
Crossref	

Premi Wahyu Widyaningrum. "Pengaruh Label Halal, Kesadaran Halal, Iklan, d...	2%
Crossref	
Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate Govern...	2%
Crossref	
Novita Wahyu Setyawati, Serin Latukau, Dewi Sri Woelandari PG, Tyna Yunita. ...	2%
Crossref	
Mei Rani Amalia. "Tantangan UKM Menghadapi Pandemi Covid-19: Pengaruh ...	2%
Crossref	
Indra Widiyawanto, Sri Muljaningsih. "Pengaruh Mutasi Jabatan dan Pengharg...	2%
Crossref	
DEWI - WIDYANINGSIH, DEWI - WIDYANINGSIH, DEWI - WIDYANINGSIH. "The ...	2%
Crossref	
Erwan Aristyanto, Allen Pranata Putra, Riduwan. "Pengaruh Religiusitas, Pela...	2%
Crossref	
Romauli Nainggolan. "Pengaruh Product dan Price Terhadap Keputusan Pem...	1%
Crossref	