PAPER NAME

SKRIPSI TURNITIN-3.pdf

AUTHOR

Anisatul Fitria Ningsih

WORD COUNT

19925 Words

CHARACTER COUNT

133206 Characters

PAGE COUNT

101 Pages

FILE SIZE

1.1MB

SUBMISSION DATE

Jun 7, 2024 1:59 PM GMT+7

REPORT DATE

Jun 7, 2024 2:01 PM GMT+7

35% Overall Similarity

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

- 33% Internet database
- 14% Publications database
- Crossref database

Excluded from Similarity Report

- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less then 8 words)

PERAN PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA, DAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHDAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo)

SKRIPSI

Oleh

Anisatul Fitria Ningsih

NPM : 202013072

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

TAHUN 2024

PERAN PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA, DAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHDAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Oleh

Anisatul Fitria Ningsih

NPM : 202013072

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

TAHUN 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI	: Peran Pendidikan, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo)
NAMA MAHASISWA	: Anisatul Fitria Ningsih
NPM	: 202013072
PROGRAM STUDI	: Manejemen

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh

Situbondo, 2024

Menyetujui

Pembimbing Utama	Pembimbing Anggota
Siti Soeliha, S.E., M.M.	**Ayu Dita Windra Ciptasari, S.T., M.M.**
NIDN. 0721046906	NIDN. 0726088206

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Randika Fandiyanto, S.E.,M.M
NIDN. 0710109401

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Anisatul Fitria Ningsih
NPM	: 202013072
Alamat	: Banyuputih, Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo
No. Telpon (HP)	: 081998475173

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **"Peran Pendidikan, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo)"** adalah murni gagasan saya yang belum pernah saya publikasikan dimedia, baik majalah maupuun jurnal ilmiah dan bukan tiruan (plagiat) dari karya orang lain.

Apabila ternyata nantinya rancangan penelitian tersebut ditemukan adanya unsur plagiat maupun autoplagiat, saya siap menerima sanksi akademik yang akan dijatuhkan oleh Fakultas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesuai bentuk pertanggung jawaban etika akademik yang harus dijunjung tinggi dilingkungan perguruan tinggi.

Situbondo, 2024

Yang menyatakan,

Materai Rp. 10.000.,

Anisatul Fitria Ningsih

NPM : 202013072

PENGESAHAN

Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji

Hari :
Tanggal :
Bulan :
Tahun : 2024

PANITIA PENGUJI

Ketua,	Anggota I,	Anggota II,
N a m a	**N a m a**	**N a m a**
NIDN	NIDN	NIDN

FOTO 3X4 HITAM PUTIH BERJAS (bukan almamater, tanpa logo) DAN BERDASI (FULL DRESS) KERTAS DOF SILKI

Mengesahkan,
Dekan,

Lita Permatasari, S.E., M.S.A., Ak
NIDN. 0722109002

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anisatul Fitria Ningsih

NPM : 202013072

Alamat : Banyuputih, Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hak bebas royalty nonekslusif (*Non – Exclusive Royalty Free Right*) atas karya saya yang berjudul: **"Peran Pendidikan, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo)"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan hak bebas royalty nonekslusif ini Universitas Abdurachman Saleh Situbondo berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Situbondo, 2024

Yang menyatakan,

Materai Rp. 10.000.,

Anisatul Fitria Ningsih

NPM. 202013072

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbii alamiin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah di lalui, sehingga semua dapat terselesaikan dengan baik untuk mendapatkan ilmu dan gelar sarjana yang bermanfaat ini. Rasa syukur dan bahagia yang penulis rasakan. Oleh karena itu, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak tercinta, Hariyanto. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau dapat mendidik. mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.

   Ibuk tersayang, Siti Bayyinah. Terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, dukungan. semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang diberikan meski pikiran kita tak sejalan. Ibuk menjadi pengingat dan penguat yang paling hebat. Terima kasih, Ibuk.
2. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Ibu. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo atas ilmu dan bimbingannya yang sangat berharga selama saya kuliah.
3. Universitas Abdurachman Saleh, almamater saya tercinta yang memiliki keunggulan kreativitas, dan inovasi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

MOTTO

“ Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”
(Qs. Ar-Ruum:60)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit Jadi jangan mudah menyerah”
(Joko Widodo)

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa, yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan
(Boy Chandra)

ABSTRAK

Anisatul Fitria Ningsih, NPM. 202013072, Peran Pendidikan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, pada perangkat desa Banyuputih, sumberejo, dan Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji Peran Pendidikan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa melalui Kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Banyuputih, sumberejo, dan Sumberwaru. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan quota sampling. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural - *Partial Least Square* (PLS-SEM).

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung menggunakan aplikasi *Smart* PLS 3.0, menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukan variabel Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja melalui kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Kata kunci: Pendidikan, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Anisatul Fitria Ningsih, NPM. 202013072, The Role of Education, Work Discipline and Work Environment on the Performance of Village Officials with Job Satisfaction as an Intervening Variable, in Banyuputih, Sumberejo, and Sumberwaru village officials, Banyuputih District, Situbondo Regency.

The aim of this research is to analyze and test the role of education, work discipline and work environment on the performance of village officials through job satisfaction. The population in this study was Banyuputih, Sumberejo, and Sumberwaru village officials. The sampling technique is determined by quota sampling. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that education has no significant effect on job satisfaction, education has no significant effect on performance, work discipline has a significant effect on job satisfaction, work discipline has been proven to have a significant effect on performance, work environment has no significant effect on Job satisfaction, work environment does not have a significant effect on performance, job satisfaction does not have a significant effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable Education on Job Satisfaction through Performance has a positive but not significant effect, Work Discipline on Job Satisfaction through Performance has a positive but not significant effect, Work Environment on Job Satisfaction through Performance has a positive but not significant effect.

Keywords: Education, work discipline, work environment, job satisfaction, performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **v**
HALAMAN PRAKATA ..... Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
HALAMAN MOTTO ..... **vii**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah Penelitian 5
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**
A. Penelitian Terdahulu 8
B. Landasan Teori 18
1. Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2. Pendidikan 20
3. Disiplin kerja 21
4. Lingkungan kerja 22
5. Kepuasan kerja 24
6. Kinerja 26
C. Kerangka Konseptual 28
D. Hipotesis Penelitian 30
BAB III METODE PENELITIAN **32**

A. Rancangan Penelitian 32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 34
C. Populasi dan Sampel 34
D. Identifikasi Variabel dan Devinisi operasional Variabel 35
1. Identifikasi Variabel 35
2. Definisi Operasional Variabel 35
E. Teknik Pengumpulan Data 39
F. Metode Analisis Data 40
1. Uji Validitas Konvergen 41
2. Uji Reliabilitas 41
3. Uji Asumsi Klasik 41
4. Uji *Goodness of Fit* (GOF) 42
5. Pengujian Koefisien Determinan 43
6. Analisis Persamaan Struktural (*inner model*) 44
7. Uji Hipotesis Penelitian 44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 46
1. Gambaran Umum Kantor Desa Banyuputih 46
2. Gambaran Umum Kantor Desa Sumberejo 48
3. Gambaran Umum Kantor Desa Sumberwaru 50
B. Hasil Penelitian 53
1. Analisis Deskriptif 53
2. Uji Validitas Konvergen 60
3. Uji Reliabilitas 62
4. Uji Asumsi Klasik 62
5. Uji *Goodnessof fit* (GOF) 64
6. Uji Koefisien Determinasi 65
7. Analisis Persamaan Struktural (*inner Model*) 65
8. Uji Hipotesis Penelitian 68
C. Pembahasan 72
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja 72
2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja 72
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja 73
4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja 74

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 74
6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 75
7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 76
8. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja 77
9. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja 78
10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja 79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 81
A. Simpulan 81
B. Saran 81
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini 13
2. Skala Likert 40
3. Pedoman Interprestasi Koefisien Determinasi 43
4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
5. Distribusi Jawaban Variabel Pendidikan 54
6. Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja 55
7. Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja 56
8. Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja 57
9. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja 59
10. Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer loading) 60
11. Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE) 61
12. Tabel Uji Reliabilitas 62
13. Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas 63
14. Tabel Uji Asumsi Klasik Normalitas 63
15. Tabel Uji Goodness of fit (GOF) 64
16. Uji Koefisien Determinasi 65
17. Analisis Persamaan Struktural (Inner Model) 65
18. Uji Hipotesis Penelitian 68
19. Uji Hipotesis Penelitian 71

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual Penelitian 29
2. Rancangan Penelitian 33
3. Struktur Organisasi Kantor Desa Banyuputih 48
4. Struktur Organisasi Kantor Desa sumberejo 49
5. Struktur Organisasi Kantor Desa Sumberwaru 51
6. Hasil Uji Model Stuktural PLS 68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: Data Primer Penelitian

Lampiran 4: Uji Algorithm Data

Lampiran 5: Uji Boostraping Data

Lampiran 6: Analisis Deskriptif Penelitian

Lampiran 7: Dokumentasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberlakuan undang-undang desa memberikan peluang bagi kota dan kabupaten untuk meningkatkan struktur, kedudukan, kewenangan, dan fungsi desa, menyelaraskannya dengan kebutuhan masyarakat dengan tetap mempertimbangkan berbagai tingkat kapasitas daerah. Wewenang yang diberikan oleh undang-undang memungkinkan desa untuk mandiri dalam memenuhi tuntutan, keinginan, dan kebutuhan masyarakat, terutama dalam penyediaan layanan publik.

Pentingnya penyediaan layanan publik yang berkualitas sebagai responden terhadap kebutuhan masyarakat tidak dapat disangkal, namun keberhasilannya tergantung pada keterpaduan antara perangkat desa yang unggul dalam sarana dan prasarana yang memadai, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu kualitas pelayanan publik yang optimal hanya dapat tercapai melalui integrasi yang solid antara keduanya.

Pelayanan positif dan berkualitas dari aparat desa yang didukung oleh sumber daya professional dapat menghasilkan kepuasan, kebahagiaan, dan kesahteraan masyarakat. Ini pada akhirnya dapat mencapai tujuan pembangunan masyarakat sesuai dengan cita-cita. Tentu, kualitas pelayanan akan lebih optimal dengan adanya dukungan saran dan prasarana yang berkulitas serta memadai.

Sebagai elemen kunci dalam efektivitas pelayanan publik, keberadaan prasarana dan prasarana yang modern dan selalu terkini menjadi alas an utama untuk menjamin kelancaran dan berhasilan pelayanan pulik. Penting untuk memastikan bahwa pelayanan publik dapat berjalan optimal dan terhindar dari hambatan dengan dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas. Saat ini, pelayanan publik menjadi tolak ukur kinerja birokrasi pemerintahan.

Sebagai penerima keluhan dari masyarakat di Desa Banyuputih, Desa Sumerejo, Desa Sumberwaru, personel aparatur desa belum sepenuhnya memperlihatkan tingkat profesionalisme yang optimal. Kendala utamanya adalah latar belakang pendidikan yang terbatas pada tungkat menengah SD dan SMA, yang menyulitkan dalam memahami kebutuhan publik yang harus dipenuhi.

Sebagai salah satu desa yang sedang berkembang di Kabupaten Situbondo, dengan jumlah penduduk miskin yang signifikan, sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk mengatasi berbagai permasalahan. Terlebih lagi, ketika dihadapkan dengan masalah masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan rendah, kepercayaan animism yang kuat, dan penduduk yang cenderung stagnan, kebutuhan sumber daya manusia yang professional dan mampu menetapkan prioritas dalam pembangunan jadi sangat krusial. Marwansyah (2014:3-4) berpendapat bahwa:

> Manajemen sumber daya manusia mencakup administrasi sumber daya manusia yang efisien dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup berbagai fungsi termasuk perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta manajemen hubungan industrial.

Pentingnya pendidikan bagi sumber daya manusia dinyatakan oleh Lestari dalam Wirawan (2016:3), yang menjelaskan bahwa pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk memperluas kemampuan, memperbaiki sikap, dan menanamkan etika pada seseorang, baik untuk persiapan kehidupan di masa depan dalam lingkungan yang terorganisir maupun dalam situasi yang tidak terorganisir. Menurut Feni seperti yang dikutip olek Kosila dan Septian (2020:1139), Pendidikan umumnya digambarkan sebagai bantuan atau bimbingan yang diberikan orang dewasa kepada anak-anak, membantu mereka dalam perjalanan menuju kedewasaan dan pertumbuhan pribadi, sehingga anak-anak dapat mengemban tanggung jawab hidupnya sendiri tanpa bergantung pada bantuan orang lain.

Selain pendidikan, aspeklain yang memiliki pengaruh besar dalah disiplin kerja. Menurut Agustini (2019:104), ada beberapa faktor yang mempengaruhi derajat kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2019:193), Disiplin mencakup kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan standar masyarakat yang relevan. Menurut Latainer seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2019:87), disiplin diartikan sebagai kekuatan internal yang tumbuh dalam diri karyawan, memungkinkan

mereka untuk secara sukarela untuk menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, serta niali-nilai tinggi terkait pekerjaan dan perilaku.

Manajemen perlu memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan, meskipun lingkungan tersebut tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan berpotensi meningkatkan kinerjanya, sedangkan lingkungan yang tidak memuaskan dapat menurunkan kinerjanya. Menurut Sedarmayati (2012:2) mengatakan bahwa Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor seperti kondisi fisik ruangan, kebersihan, ventilasi udara, pencahayaan, hingga aspek-aspek seperti musik, keamanan, dan tingkat kebisingan. Menurut Nitisemito, (2018:182), lingkungan kerja yang optimal adalah yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien, sehat, aman dan nyamn. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengura tenaga dan waktu karyawan, serta menghambat pencapaian efisiensi dalam sistem kerja. Sedangkan menurut Ayu Afrianti (2019:2) kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika menyajikan aspek-aspek kesehatan, kenyamanan, keamanan, dan kesenangan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, memastikan mereka merasa nyaman dalam memyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada penurunan produktivitas karyawan. Rahayu (2019) suasana kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktifitas. Bagi para pekerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi jalannya operasional pekerjaan, dimana lingkungan yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja, sementara lingkungan yang tidak memadai dapat merugikan kinerja pekerja.

Erida (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan pelaksanaan dan hasil kerja yang diselaraskan dengan jabatan atau tanggung jawab seseorang dalam organisasi, serta berkorelasi dengan nilai standar atau metrik perusahaan. Kepuasan kerja pegawai memiliki hubungan yang erat denagan kinerja mereka. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, komitmen terhadap organisasi, dan tingkat

partisipasikerja yang tinggi. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan. Tingkat motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai menurut Muslih (2012:808) sebaliknya, kinerja yang tinggi pada pegawai akan berdampak pada tigkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terkait dengan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Ketika kepuasan kerja tidak terjaga, ada kemungkinan besar terjadi turnover pegawai yang tinggi di dalam organisasi. Selain itu, tanda-tanda ketidakpuasan kerja pegawai bisa dikenali dari beberapa hal, seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, dan kurangnya komitmen terhadap organisasi (Sinambela, 2012:255).

Rafiq (2019) mengungkapkan bahwa kinerja individu dan kelompok berdampak signifikan terhadap kontribusi mereka terhadap organisasi, dan peningkatan kinerja merupakan fokus utama dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi, sebagaimana disebutkan oleh Maltis. Mangkunegara, 2009:67 “Kinerja, disebut juga prestasi kerja, mencakup pencapaian karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka”. Seorang pegawai dianggap memiliki kinerja yang baik jika mampu mencapai atau melampaui standar atau kriteria yang telah disepakati dalam organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai dianggap kurang jika hasil kerjanya tidak memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang sukses dan efektif didefinisikan sebagai organisasi di mana individu-individunya menunjukkan kinerja yang optimal (Sudarmanto, 2009:6). Oleh karena itu, ketika para pegawai dalam suatu organisasi memiliki kinerja yang baik, hal ini akan menciptakan efektivitas dan kesuksesan bagi organisasi tersebut. Ketika karyawan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi, tingkat kinerja mereka cenderung meningkat. Karyawan akan lebih aktif dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi mereka karena mereka merasa puas dengan beberapa faktor, seperti penerimaan gaji yang sepadan dengan tanggung jawab yang mereka emban, pengawasan yang

efektif, dan suasana kerja yang harmonis bersama rekan kerja (Sukmawati dkk, 2011:555).

Pemilihan Kabupaten Banyuputih sebagai lokasi penelitian dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya calon sumber daya manusia, rendahnya pendidikan, keterampilan, dan pengetahuan perangkat desa, serta terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana. Pemilihan kecamatan sebagai fokus penelitian bertujuan untukmengivestigasi dampak pendidikan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja perangkat desa di desa Banyuputih, semberejo, dan desa Sumberwaru dalam sektor pelayanan masyarakat.

Berdasarkan konteks tersebut, peneliti akan melaksanakan studi dengan judul: **PERAN PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA, DAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJASEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo)**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemahaman permasalahan yang telah dipaparkan dalam latar belakang maka pemahaman dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
4. Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja?
5. Apakah Disiplin kerja berpenaruh signifikan terhadap Kinerja?
6. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja?
7. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja?
8. Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja?
9. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja?

10. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Menghadapi hambatan yang timbul dalam dalam penelitian ini, maka fokus utama dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
2. Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
3. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
4. Untuk mengetahui Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
5. Untuk mengetahui Disiplin kerja berpenaruh signifikan terhadap Kinerja;
6. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
7. Untuk mengetahui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
8. Untuk mengetahui Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
9. Untuk Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
10. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi positif bagi berbagai pihak, sebagaimana yang tertera dibawah ini:

1. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai hasil kerja akhir yang dapat dijadikan referensi kepustakaan atau materi diskusi bagi mahasiswa dan pihak lain yang tertarik pada Pendidikan,

Disiplin kerja, faktor lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa berperan sebagai variabel intervening, dan sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya.

2. Bagi Peneliti

Bisa dijadikan dasar, pengetahuan tambahan, dan sumber referensi yang memperkaya kajian ilmu serta pengembangan media pembelajaran atau implementasi media pembelajaran lebih lanjut. Ini merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan tingkat sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi berharga yang positif untuk Desa/perangkat Desa. Informasi tersebut diharapkan menjadi pertimbangan penting dalam perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan kualitas perangkat desa di kecamatan Banyuputih, termasuk Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, dan Desa Sumberwaru.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berupaya mencari perbandingan, memberikan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya, serta mendukung dalam mengidentifikasi posisi dan keunikan penelitian terkini. Bagian ini melibatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan fokus penelitian saat ini, termasuk beberapa temuan yang relevan yang dapat disebutkan diantaranyaadalah:

1. Ella Anatasya Sinambela (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Pendidikan, kopentensi Pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan". Skripsi. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk melakukan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan berbagai metode dan teknik analisis data. Populasi penelitian terdiri dari karyawan jasa pengiriman dengan merek terkemuka di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian terbukti benar, dengan temuan bahwa pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja individu secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Uji validitas dan output SPSS menunjukkan setiap item pertanyaan memiliki nilai corrected item-total *correlation* di atas 0,3, menegaskan validitas keseluruhan kuesioner. Reliabilitas variabel diukur dengan memeriksa nilai intercept; variabel-variabel tersebut dianggap reliabel secara statistik. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terpengaruh oleh masalah multikolinieritas. Durbin Waston memiliki nilai 1,723, menunjukkan ketiadaan masalah autokorelasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan. Hasil perhitungan statistik, termasuk nilai F-hitung dan koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,657, menguatkan bahwa pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja secara simultan berkontribusi sebesar 65,7% terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan variabel lain memberikan pengaruh sekitar 34,3%.

2. Ery Teguh Prasetyo, Puspita Marlina (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Teknik penelitian yang dipakai bersifat kuantitatif, dengan populasi 100 pekerja di PT. Nihon Plast Indonesia. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat margin of error sebesar 5%, sehingga jumlah responden yang diambil adalah sebanyak 80 orang. Metode simple random sampling digunakan dalam proses pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Dalam analisis, data yang terkumpul dijalankan melalui regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Hasil uji validitas menunjukkan instrumen valid, sementara reliabilitas variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat diterima. Koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,389, menunjukkan hubungan rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,152, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 15% terhadap kinerja pegawai.
3. Rosmawati (2021) dengan judul penelitian "Penagruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, dengan pengambilan sampel menggunakan metode Random Sampling Jenuh, memilih 53 orang dari populasi kurang dari seratus orang. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Desa Bonto Maccini dan Bonto Ma'tene. Uji validitas menunjukkan korelasi yang signifikan antar pernyataan variabel kinerja pegawai, serta hasil uji reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan variabel tingkat pendidikan dengan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,861.

Kesimpulannya, instrumen penelitian valid dan reliabel untuk mengukur variabel yang diteliti.

4. Vidia Aulia,Trianasari (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada hotel Banyualit penelitian, mereka semua adalah karyawan. Hotel Banyualit Spa'n Resort Spa'n Resort Lovina". Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif kausal dengan populasi yang terdiri dari 35 subjek menurut Lovina. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data yang terkumpul telah dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan memperhitungkan asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara perorangan, baik tingkat disiplin kerja maupun tingkat kepuasan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari (1) disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan dari analisis menunjukkan bahwa secara kolektif, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pada tingkat parsial, disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan dampak yang beragam terhadap kinerja karyawan. Uji *kolmogorov-Smirnov* untuk normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,702 dengan signifikansi 0,708, menunjukkan bahwa distribusi dari nilai residual adalah normal. Semua variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10, menunjukkan bahwa model bebas dari multikolinearitas. Uji *Heteroskedastisitas* menunjukkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, menunjukkan ketidakseimbangan varian disebabkan oleh residual satu pengamatan.
5. Dolly Viktor Pandapotan Sitanggang (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan bagian kantor

pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau". Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. Dengan nilai t sebesar 2,890 yang melebihi t-tabel (2,012), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Manajemen lingkungan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, perlu dikelola dengan optimal untuk memotivasi para karyawan dan mendukung kelancaran pelaksanaan aktivitas mereka. Pemimpin perusahaan seharusnya memberikan perhatian khusus pada faktor lingkungan kerja, karena hal ini memiliki pengaruh besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja, serta aspek non-fisik seperti peraturan-peraturan.

6. Septia Nurul Istiqamah (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Argo Rawas ulu di Sumatera Selatan". Skripsi. Universitas Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun kepuasan kerja memiliki dampak yang positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi, dan kompensasi, memberikan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap berbagai aspek kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, efektivitas biaya, hubungan interpersonal, dan kebutuhan pengawasan. Oleh karena itu, meskipun kepuasan kerja tinggi, diperlukan kebijakan yang dapat menghubungkan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan, dan perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik di masa depan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana pekerjaan mereka sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan saat seseorang menemukan kesesuaian antara harapan dan

realitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa harapan atau ekspektasi karyawan telah terpenuhi, bahkan terkadang melebihi, terutama terkait dengan sifat pekerjaan, supervisi yang baik, hubungan yang baik dengan rekan kerja, peluang promosi yang adil, dan kompensasi yang memadai. Ketika harapan tersebut terpenuhi, hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa telah menerima apa yang diharapkan dari perusahaan.

7. Siti Chotijatul Fitriyah (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam". Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Berdasarkan analisis uji Fisher's Exact Test pada penelitian ini, nilai p yang diperoleh adalah 0,111. Dengan nilai p > 0,05, Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Keputusan Ha ditolak, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Risiko faktor sebesar 6,182 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki kemungkinan 6,182 kali lebih tinggi untuk menciptakan kepuasan kerja dibandingkan dengan karyawan instalasi farmasi yang berada dalam lingkungan kerja yang cukup.

Tabel 1
Persamaa dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini

No	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil	Rujukan Hipotesis
1.	Ella Anatasya Sinambela (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Pendidikan, kompetensi Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan". Skripsi. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto.	Persamaan : Variabel bebas : Pengaruh pendidikan serta variabel terikat kepuasan kerja Perbedaan : Variabel Intervening: Kinerja Karyawan dan objek penelitian	Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja karyawan telah terbukti secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, baik secara individual maupun secara bersama-sama.	**H_1, H_8**
2.	Ery Teguh Prasetyo, Puspita Marlina (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi.	Persamaan : Variabel bebas Disiplin kerja Variabel terkait Kinerja karyawan Perbedaan : Variabel intervening Kinerja karyawan dan objek	Hubungan yang positif dan bermakna terdapat antara kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	**H_2,H_9**

Tabel 1 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1

	Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	Penelitian		
3.	Rosmawati (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.	Persamaan: Variabel bebas Tingkan pendidikan Variabel terkait Kinerja karyawan. Perbedaan : Variabel intervening Kinerja Pegawai dan objek penelitian	Data dari model summary menunjukkan bahwa R/standardized Coefficients Beta sebesar 0.655 atau 65,5%, mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Bonto Maccini dan Bonto Ma'tene.	**H_4**
4.	Vidia Aulia, Trianasari (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin kerja dan	Persamaan : Variabel bebas Disiplin kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dipengaruhi baik oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama, maupun	**H5**

Tabel 1 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1

	Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan padahotel Banyualit Spa'n Resort Lovina". Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.	Perbedaan : Variabel intervening Kinerja karyawan dan objek penelitian	secara individual oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja.	
5.	Dolly Viktor Pandapotan Sitanggang (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau". Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru.	Persamaan : Variabel bebas Lingkungan kerja Variabel terikat Kinerja karyawan Perbedaan : Variabel bebas Motivasi kerja dan objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. menunjukkan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja.	**H_6**

Tabel 1 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1

6.	Septia Nurul Istiqamah (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Argo Rawas ulu di Sumatera Selatan". Skripsi. Universitas Jambi.	Persamaan : Variabel terikat Kinerja karyawan Perbedaan : Variabel bebas Kepuasan kerja Variabel Intervening Keterikatan karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki dampak positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingginya tingkat kepuasan kerja seseorang tidak secara langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan	**H_7**
7.	Siti Chotijatul Fitriyah (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit	Persamaan : Variabel bebas Lingkungan kerja Variabel Intervening Kepuasan kerja Perbedaan : Tempat penelitian	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Keputusan Ha ditolak, menunjukkan	**H_3, H_{10}**

Tabel 1 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1

	Islam". Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.		bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.	
8.	Anisatul Fitria Ningsig (2024) dengan judul penelitian "Peran Pendidikan, Disiplin kerja, dan Faktor Lingkungan kerja terhadap Kinerja perangkat desa dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening" (Studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, dan Desa Sumberwaru)	Perbedaan: Penggunaan variabel Intervening. Tahun dan tempat atau objek penelitian.		

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah perusahaan merupakan tugas krusial yang diemban oleh tim *Human Resource Development* (HRD). Fungsi ini penting untuk menjaga retensi tenaga kerja dan menghubungkan kinerja karyawan dengan tujuan strategis perusahaan. HR Management adalah proses menciptakan sistem organisasi yang memastikan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan bakat manusia demi mencapai tujuan organisasi. Baik perusahaan besar dengan 10 ribu karyawan atau organisasi kecil dengan 10 anggota, perlu sistem kompensasi yang baik dan rekruitmen serta pelatihan yang cermat. Penelitian dan pemahaman terhadap dinamika ini membentuk dasar untuk manajemen suber daya manusi. Dalam konteks perubahan terus-menerus di dunia kerja, manajemen sumber daya manusia harus senantiasa berkembang mengikuti perkembangan angkatan kerja, perubahan hukum, dan kebutuhan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:2) Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah proses terstruktur yang melibatkan perencanaan, pengaturan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai aspek yang berkaitan dengan memperoleh, mengembangkan, memberikan layanan, mengintegrasikan, memelihara, dan memisahkan tenaga kerja, semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Bintoro dan Daryanto (2017: 15) mengemukakan:

> Manajemen Sumber Daya Manusia, atau MSDM, mengacu pada teori atau metode pengelolaan hubungan serta peran sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif, dengan tujuan untuk memaksimalkan pemanfaatannya sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan perusahaan. masyarakat.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan perencanaan program kerja, organisasi tugas anggota, koordinasi atasan, serta pengawasan untuk koreksi dan evaluasi hasil kerja. Tujuannya adalah mengarahkan perilaku karyawan demi

keberlanjutan perusahaan atau instansi, termasuk memberikan balas jasa yang sebanding dengan kemampuan guna memnuhi visi perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2014:14) yaitu:

1) Perencanaan

   Perencanaan tenaga kerja secara sistematis untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2) Pengorganisasian

   Struktur organisasi melibatkan penetapan bagaimana tugas dibagi, hubungan antar karyawan, sistem kesepakatan, integrasi, dan koordinasi dalam hierarki organisasi.

3) Pengarahan

   Faktor ini melibatkan membimbing karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dan efisien menuju pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengendalian

   Pengendalian sebagai kontrol terhadap kegiatan karyawan dengan mengikuti aturan dan pedoman perusahaan.

5) Pengadaan

   Proses seleksi, rekrutmen, penempatan, dan orientasi untuk memperoleh calon karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

   Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui pemberian pendidikan serta pelatihan pada pegawai

7) Kompensasi

   Melibatkan pemberian balas jasa kepada karyawan baik dalam bentuk uang maupun barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

8) Pengintegrasian

   Menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan serta menciptakan kerjasama yang harmonis.

9) Pemeliharaan

Sebagai kegiatan merawat dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan serta loyalitas mereka terhadap perusahaan.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan memiliki fungsi utama dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa kedisiplinan yang baik, pencapaian tujuan maksimal sulit terwujud.

11) Pemberhentian

Pemeliharaan adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dengan perusahaan.

2. Pendidikan

a. PengertianPendidikan

Pendidikan merupakan usaha yang disengaja dan terstruktur dalam menciptakan lingkungan pembelajaran serta proses belajar-mengajar, agar peserta didik dapat aktif mengembangkan potensi diri mereka, termasuk aspek spiritual, pengendalian diri, kepribadian, dan kecerdasan moral yang luhur. Menurut Lestari dalam Wirawan (2015:5), pendidikan juga dapat diartikan sebagai kegiatan individu dalam mengembangkan keterampilan, sikap, dan perilaku, baik untuk kehidupan masa depan melalui organisasi tertentu maupun tanpa organisasi.

Feni sebagaimana dikutip Kosilah dan Septian (2020:1139), mengartikan pendidikan sebagai bimbingan atau dukungan yang diberikan oleh orang dewasa untuk memperlancar tumbuh kembang anak hingga mencapai kedewasaan. Tujuannya agar anak menjadi mandiri dan mampu mengatur tugas hidupnya tanpa bantuan orang lain. Menurut Hariandja, sebagaimana yang disebutkan dalam Nuruni (2014:14), tingkat pendidikan karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Indikator Pendidikan

Menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2015:5), indikator tingkat pendidikan terdiri dari dua bagian:

1) Pendidikan Formal

   Tingkat pendidikan terakhir yang berhasil diselesaikan oleh setiap pekerja mencakup Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan perguruan tinggi.

2) Pendidikan Informal

   Yang diukur melalui sikap dan kepribadian yang terbentuk dari pengaruh keluarga dan lingkungan.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Menurut beberapa ahli diantaranya Sutrisno (2019) mengungkapkan Disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi manajer untuk membujuk karyawan agar mengubah perilaku dan juga berfungsi sebagai metode untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi SOP perusahaan dan norma yang ada.

Hartatik (2014:183) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan demikian, kesesuaian karyawan dengan aturan yang telah ditetapkan memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah dirancang. Dari berbagai teori tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja mencerminkan karakter seseorang yang dengan sengaja mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:89) mencakup:

1) Varian dalam pembayaran kompensasi.
2) Kekurangan contoh yang baik dari pemimpin perusahaan.
3) Kekurangan peraturan yang jelas sebagai pedoman.
4) Tingkat keberanian pemimpin dalam mengambil langkah-langkah.
5) Keterbatasan pengawasan dari atasan.
6) Kekurangan perhatian terhadap karyawan.
7) Pengembangan kebiasaan rutin yang mendukung pembentukan disiplin.

c. Indikator Disiplin kerja

Sutrisno (2016:94) mengidentifikasi beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Mematuhi ketentuan waktu, termasuk menjalani jam kerja dan istirahat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
2) Patuh terhadap peraturan perusahaan, termasuk mengikuti pedoman mengenai pakaian dan perilaku di lingkungan kerja.
3) Mematuhi aturan perilaku yang telah ditetapkan di tempat kerja dengan menggunakan metode yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, kedudukan, dan hubungan dengan unit kerja lain.
4) Menaati peraturan lain yang berlaku di perusahaan, termasuk pembatasan terhadap aktivitas yang diizinkan dan tidak diizinkan bagi karyawan.

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan materi yang dihadapi, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok.

Sukanto dan Indryo (2018:151) menjelaskan tentang bagainaba lingkungan kerja melibatkan semua elemen di sekitar pekerja yang dapat

memengaruhi kinerja, termasuk pencahayaan, pengendalian suara, kebersihan tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Afandi (2018:66) memandang lingkungan kerja sebagai unsur-unsur di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan peralatan yang ditemui, kondisi sekitar di mana seorang pekerja beroperasi, metode kerjanya, dan dampaknya baik secara individu maupun sebagai bagian dari kelompok.

b. Faktor-faktor Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan psikis, dengan faktor-faktor berikut:

1) Faktor lingkungan fisik mencakup kondisi di sekitar pekerja, seperti pengaturan ruang kerja dan tata letak peralatan kerja, yang berpengaruh pada kenyamanan dan penampilan kerja pegawai. Rancangan pekerjaan, termasuk peralatan kerja dan metode kerja, juga memainkan peran penting dalam kesehatan dan hasil kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja, seperti penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan, memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan dan kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.Tingkat privasi visual dan privasi akustik adalah faktor penting, terutama untuk pekerjaan tertentu yang memerlukan tempat kerja yang memberikan privasi kepada pegawai.
2) Faktor lingkungan psikis mencakup aspek-aspek yang berhubungan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu terbatas dapat menyebabkan tekanan dan ketegangan, mengurangi hasil kerja pegawai. Sistem pengawasan yang tidak efisien dan buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan, serta ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja. Frustrasi, yang muncul ketika harapan perusahaan tidak sejalan dengan harapan karyawan, dapat menghambat pencapaian tujuan. Perubahan dalam pekerjaan, seperti perubahan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, organisasi, dan kepemimpinan, dapat mempengaruhi cara orang bekerja. Perselisihan antara individu dan

kelompok dapat menciptakan ketidaksepakatan dan kurangnya kerjasama, meskipun juga dapat menghasilkan upaya positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja.

c. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:70), indikator lingkungan kerja mencakup hal-hal berikut:

1) Pencahayaan

Penerangan yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan, memungkinkan mereka bekerja dengan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan menghindari kelelahan mata.

2) Warna

Warna menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Penggunaan warna yang sesuai pada dinding ruangan dan peralatan lainnya dapat memengaruhi suasana hati, menciptakan kegembiraan, dan menjaga ketenangan saat bekerja.

3) Udara

Faktor udara melibatkan suhu udara dan kelembaban. Kondisi udara yang tepat, termasuk suhu yang nyaman dan jumlah uap air yang sesuai, berkontribusi pada lingkungan kerja yang optimal.

4) Suara

Untuk mengatasi gangguan suara, diperlukan pengaturan tempat kerja khusus untuk alat-alat berbunyi keras seperti mesin ketik, telepon, dan sepeda motor. Hal ini bertujuan agar tidak mengganggu rekan kerja lainnya dalam menjalankan tugasnya.

5. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Badeni (2017:43) mengartikan "Kepuasan kerja sebagai cerminan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dapat bervariasi dari positif hingga negatif, yang menunjukkan apakah mereka merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya". Dapat disimpulkan bahwa membangun kepuasan

dengan pekerjaan dapat membantu karyawan memiliki sikap yang baik terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seperti yang didefinisikan oleh Afandi (2018:74), cara pandang kerja yang inspiratif yang sentimen dan tindakan terhadap pekerjaan dengan menilai pekerjaan seseorang sebagai rasa syukur karena telah menyelesaikan tugasnya dengan hasil kerja yang penting. Handoko dalam Sutrisno (2017:75), kepuasan kerja adalah kesan seorang karyawan terhadap pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan dengan pekerjaan mereka mewakili pola pikir positif karyawan mengenai pekerjaan mereka dan pengalaman yang mereka alami. Sikap positif terhadap pekerjaan melibatkan persepsi yang menguntungkan terhadap tugas-tugas pekerjaan, lingkungan kerja, rekan kerja, serta segala hal yang terkait dengan kepuasan kerja. Berbeda dengan pegawai yang tidak melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan , pegawai yang berkinerja tinggi mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja dengan baik, bahagia, dan mampu berkontribusi lebih banyak.

b. Faktor-faktor Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Glimer dalam Sutrisno (2017:77-78) meliputi:

1) Peluang untuk kemajuan, termasuk kesempatan mempelajari keterampilan baru dan mendapatkan pengalaman selama kursus bekerja.
2) Keamanan kerja, yang dijelaskan sebagai stabilitas pekerjaan dan berpengaruh pada perasaan aman karyawan.
3) Gaji, sebagai komponen pendukung pemenuhan jabatan dan memengaruhi perasaan aman karyawan.
4) Perusahaan dan manajemen, dengan lingkungan kerja yang stabil dipengaruhi oleh kompetensi manajemen dan perusahaan.
5) Pengawasan, yang berkaitan dengan dampak manajemen yang tidak menguntungkan terhadap kinerja dan pergantian.
6) Faktor instrinsik dari pekerjaan mengacu pada karakteristik internal dari tugas itu sendiri, termasuk kompleksitasnya, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7) Kondisi kerja, termasuk faktor-faktor seperti keadaan bangunan, ventilasi, televisi, dapur, dan lokasi.
8) Aspek sosial dalam pekerjaan, yang sulit dijelaskan tetapi dianggap sebagai faktor pendukung atau penghambat kepuasan kerja.
9) Mempertahankan jalur komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen sebagai alasan untuk menyukai pekerjaan.
10) Fasilitas, seperti standar posisi yang melibatkan tempat tinggal, cuti, pensiun, atau tunjangan lainnya.

c. Indikator Kepuasan kerja

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

1) Karakteristik pekerjaan, di mana isi pekerjaan seseorang memenuhi komponen tertentu.
2) Tingkat upah, yakni sejauh mana penghasilan seseorang sesuai dengan kebutuhan yang dianggap wajar.
3) Peluang promosi, terkait dengan kemungkinan pertumbuhan melalui peningkatan posisi dalam karir seseorang.
4) Pengawas, merujuk kepada individu yang memberikan perintah atau instruksi terkait cara melakukan pekerjaan.
5) Hubungan dengan rekan kerja, di mana kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang dapat dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja selama pelaksanaan tugas.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja Perusahaan dianggap berhasil apabila sumber daya manusia berupaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:151), prestasi atau kinerja dalam pekerjaan mengacu pada hasil yang dicapai seseorang berdasarkan perilakunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja pegawai berdampak langsung pada berhasil tidaknya suatu organisasi dalam

menjalankan fungsinya, sehingga menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan kinerja organisasi.

Mangkunegara (2016:9) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan adalah produk dari pekerjaan seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil mereka capai dalam melakukan jobdesk sesuai wewenangnya. Robbin (2016:260) juga menyatakan bahwa "Kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan standar tertentu yang relevan dengan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, hasil kerja perangkat desa yang sesuai dengan tanggung jawabnya dapat dianggap sebagai kinerja perangkat desa. Meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, memastikan tingkat eksekusi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547), tujuan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja melibatkan hal-hal berikut:

1) Penyediaan pelatihan dan pengembangan dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat mencapai pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
2) Peningkatan prestasi kerja merupakan salah satu target dari penilaian kinerja, karena nilai prestasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
3) Pemberian penilaian kinerja juga bertujuan memberikan kesempatan kerja yang adil, sehingga karyawan merasa memiliki peluang yang setara dalam menjalankan tugas mereka.

c. Indikator Kinerja

Robbins (2016:260) menyatakan bahwa indikator kinerja merupakan alat untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator kinerja karyawan adalah :

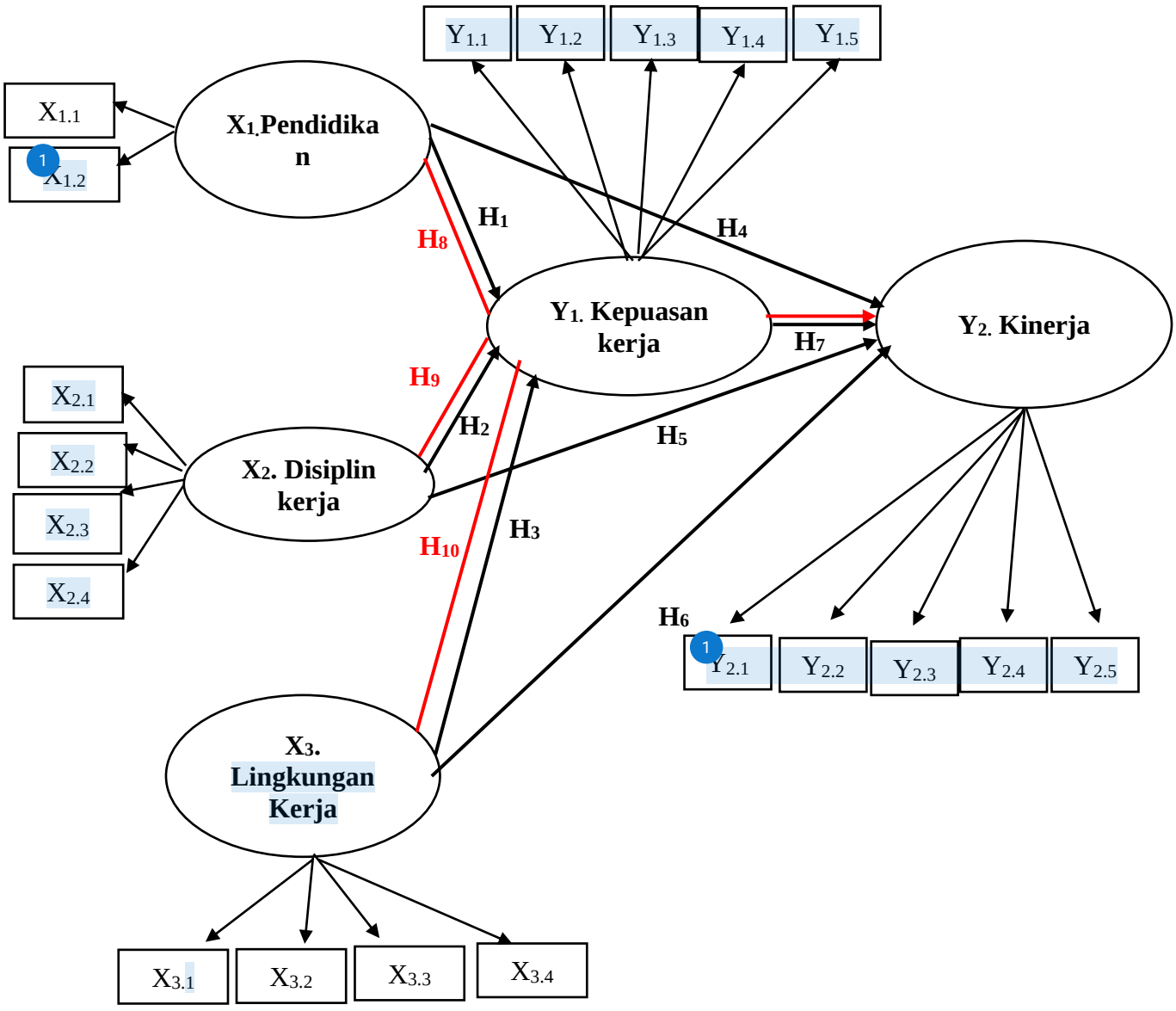
1) Kualitas pekerjaan mencerminkan seberapa baik atau buruk hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, termasuk kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas mengukur jumlah hasil pekerjaan atau siklus aktivitas yang berhasi diselesaikan oleh karyawan, sehingga kinerja dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan.
3) Ketepatan waktu mengukur seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
4) Efektivitas mengacu pada sejauh mana tujuan aset hierarkis (pekerjaan, uang tunai, inovasi, dan komponen lainnya) dimaksimalkan oleh setiap unit dalam penggunaan aset.
5) Kemandirian mencerminkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, terlihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam berbagai aspek pekerjaan.

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:28) mengemukakan bahwa kerangka konseptual berfungsi untuk menjalin hubungan antar variabel penelitian secara teoritis, khususnya menghubungkan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan tinjauan pustaka dan latar belakang penelitian yang menguji pengaruh ketiga variabel tersebut, hubungan antara variabel bebas Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3),dan variabel terikat Kinerja (Y2) dengan variabel intervening Kepuasan Kerja (Y1) dapat dipahami.

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber Referensi Buku

X_1. Pendidikan Lestari dalam Edy Wirawan (2015:5)	**X_2. Disiplin kerja** Sutrisno (2016:94)	**X3. Lingkungan Kerja** Afandi (2018:70)	**Y_1. Kepuasan kerja** Afandi (2018:82)	**Y_2. Kinerja** Robbins (2016:260)
Pendidikan Formal ($X_{1.1}$) Pendidikan Informal (X_2)	Taat terhadap aturan waktu ($X_{2.1}$) Taat terhadap peraturan ($X_{2.2}$) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ($X_{2.3}$) Taat terhadap peraturan ($X_{2.4}$)	Pencahayaan($X_{3.1}$) Warna ($X_{3.2}$) Udara($X_{3.3}$) Suara ($X_{3.4}$)	Pekerjaan ($Y_{1.1}$) Upah ($Y_{1.2}$) Promosi ($Y_{1.3}$) Pengawas ($Y_{1.4}$) Rekan Kerja ($Y_{1.5}$)	Kualitas Kerja($Y_{4.1}$) Kuantitas Kerja ($Y_{4.2}$) Ketepatan Waktu ($Y_{4.3}$) Efektifitas ($Y_{4.4}$) Kemandirian ($Y_{4.5}$)

Sumber Referensi Studi Empiris (dasar Hipotesis) :

H_1 : Ella Anatasya Sinambela (2020)

H_2 : Ery Teguh Prasetyo, puspa marlina (2019)

H_3 : Siti Chotijatul Fitriyah (2021)

H_4 : Rosmawati (2021)

H_5 : Vidia Aulia, Trianasari (2021)

H_6 : Dolly Viktor P. Sitanggang (2021)

H_7 : Septia Nurul Istiqamah (2022)

H_8 : Ella Anatasya Sinambela (2020) Septia Nurul Istiqamah (2022)

H_9 : Ery Teguh Prasetyo, puspa marlina (2019) Septia Nurul Istiqamah (2022)

H_{10} : Siti Chotijatul Fitriyah (2021) Septia Nurul Istiqamah (2022)

D. Hipotesis Penelitian

Sanusi (2011-44) menyatakan bahwa hipotesis penelitian berasal dari kata *"hypo"* yang berarti ragu, atau *"thesis"* yang berarti benar, sehingga dapat diartikan sebagai suatu kebenaran yang masih belum pasti. Dari sini, dapat dibuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

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 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

H_9 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

H_{10} :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

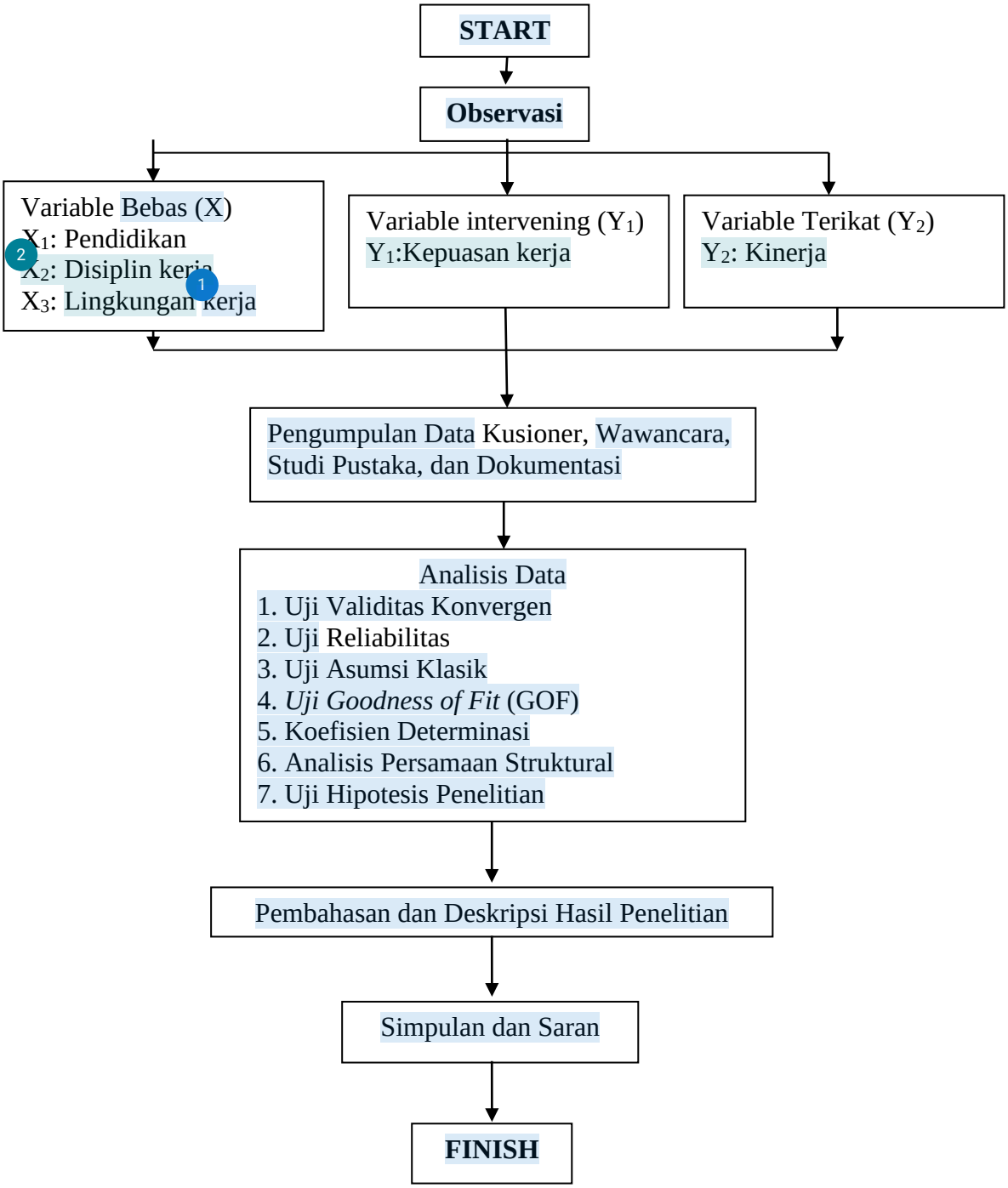
BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rancangan penelitian pada suatu hal atau yang akan dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi. Dalam urutan data, dan evaluasi pada tahap yang terakhir. Hasilnya, data dapat diproses dan didiskusikan secara lebih lanjut. Seperti yang didefinisikan oleh Silaen (2018:23) desain penelitian adalah merupakan desain mengenai keseluruhan proses prosedur dalam rencana dan perencanaan penelitian. Dua jenis metode penelitian yang digunakan penulis ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:10), penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang berupaya memahami karakteristik atau nilai dari satu atau lebih variabel independen tanpa melakukan perbandingan atau menjalin hubungan dengan variabel lain. Sialen (2018:18) menggambarkan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan metodologis yang digunakan sebagai tambahan dalam proses penelitian untuk menghasilkan informasi berupa data numerik yang umumnya dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial.

Penelitian ini berguna sebagai hubungan antara Pendidikan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Tenaga kerja pedesaan dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (Studi kasus di Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru, Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo). Jawaban-jawaban masalahnya atas hasil penelitian bersifat sementara (hipotesis) mengenai hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel X dan Y, yang dapat diambil analisisnya melalui perhitungan data statistik. Sebelum menjelaskan proses proses penelitian , perhatikan struktur yang ditunjukkan pada Gambar 2 di berikut ini:

Gambar 2
Rancangan Penelitian



B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitan ini di lakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan Januari 2024 sampai Maret 2024. Penelitan ini Bertempat pada Kantor desa Banyuputih, Kecamatan. Banyuputih, Kabupaten Situbondo.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), Populasi yaitu keseluruhan wilayah dimana meliputi obyek dengan ciri-ciri serta jumlah yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti serta dianalisis. Pada penelitian ini, adapun alasan peneliti memili lokasi penelitian di 3 kantor desa tersebut karena aksesnya mudah dicapai sehingga penelitian ini dapat dilakukan dengan lancar, dilihat juga dari demografi penduduknya, objek penelitian di lokasi ini distribusinya cukup merata serta sesuai dengan objek penelitian yang peneliti ambil. Populasi terdiri dari 12 orang pegawai di kantor desa Banyuputih, 12 orang pegawai di kantor desa Sumberejo dan 11 orang pegawai di kantor desa Sumberwaru.

2. Sampel

Diuraikan oleh Sugiyono (2017:81), sampel dapat dipahami sebagai suatu himpunan bagian yang mewakili karakteristik dan jumlah keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sampel jenuh. Ini berarti bahwa semua anggota populasi akan menjadi bagian dari sampel, sehingga penelitian akan mencakup semua individu yang memenuhi kriteria inklusi tanpa pengelompokan atau pemilihan secara acak. Sugiyono (2015:124) menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga dikenal sebagai sensus, di mana semua individu dalam populasi menjadi responden. Pilihan menggunakan teknik sampel jenuh dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi terbatas, sehingga seluruh jumlah populasi yaitu 35 pegawai selain pimpinan, diambil sebagai sampel.

D. Identifikasi Variabel dan Devinisi operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) Variabel penelitian mencakup segala sesuatu, dalam bentuk apa pun, dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi mengenai hal tersebut. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dipertimbangkan adalah: [Di sini Anda dapat mencantumkan variabel-variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian Anda:

a. Variabel Bebas / Independen (X)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel independen merupakan variabel dimana memberikan pengaruh atau dipengaruhi oleh perubahan variabel yang melekat. Variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini yaitu:

1) Pendidikan (X)
2) Disiplin kerja (X2)
3) Lingkungan kerja (X3)

b. Variabel Mediasi (Intervening Variable)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel intervening secara teori merupakan faktor yang berpengaruh yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga menimbulkan hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati atau diukur secara langsung. Dalam penelitian ini variabel interveningnya yaitu Kepuasan kerja (Y_1).

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) Variabel keterikatan dalam hal ini Kinerja (Y2) diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel independen pada penelitian ini.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan pengertian yang menawarkan signifikansi atau memungkinkan tindakan yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel independen dalam penelitian ini melibatkan :

1) Pendidikan (X_1)

Hal ini mewakili upaya yang disengaja dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan dan proses belajar di mana siswa secara aktif mengembangkan kapasitas mereka untuk pemberdayaan agama dan spiritual. Usaha seseorang untuk meningkatkan keterampilan, sikap, dan perilaku yang bermanfaat bagi masa depannya, baik melalui keterlibatan dalam suatu organisasi tertentu maupun secara tidak terstruktur. (Lestari 2016,3) mengidentifikasi tiga indikator yaitu :

a) $X_{1.1}$ menunjukkan pendidikan formal.
   Jalur pendidikan direncanakan, diatur, dan berjenjang.
b) $X_{1.2}$ Pendidikan Informal Aparat desa menyelenggarakan pendidikan yang bertanggung jawab berdasarkan lingkungan sekitar.

2) Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan manajer guna menyampaikan pesan kepada para anggota tim dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka serta untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi individu dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma-norrma sebagai patokan (Sutrisno 2019). Menurut Sutrisno (2016:94), indikator di lingkungan kerja terdiri dari:

a) $X_{2.1}$: Bertanggung jawab terhadap waktu dengan mengetahui kapan berangkat kerja, kapan pulang kerja, dan kapan bersantai sesuai dengan peraturan yang berlaku di kantor desa.
b) $X_{2.2}$: Ikuti aturannya. Memahami peraturan tertulis dan tidak tertulis yang harus ditaati di kantor desa.
c) $X_{2.3}$: Ketaatan pada norma perilaku dalam bekerja ditunjukkan dengan bertanggungjawab terhadap tugas yang harus diselesaikan oleh perangkat desa.
d) $X_{2.4}$: Sesuai dengan peraturan perundang-undangan perusahaan lainnya, mengetahui apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh perangkat desa di Santan di kantor desa.

3) Lingkungan kerja (X_3)

Indikator kondisi lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) dapat diuraikan sebagai berikut:

a) $X_{3.1}$: Ketersediaan cahaya yang memadai dapat meningkatkan efisiensi karyawan, memungkinkan pekerjaan yang lebih cepat dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah, serta mencegah kelelahan mata.

b) $X_{3.2}$: Warnayang dipilih untuk dinding ruangan dan peralatan dapat mempengaruhi kondisi mental karyawan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menenangkan, sehingga efisiensi kerja dapat dipertahankan.

c) $X_{3.3}$: Faktor-faktor seperti suhu udara dan kelembapan dapat memengaruhi kenyamanan kerja. Pengaturan yang baik terhadap faktor udara ini dapat mendukung kesejahteraan karyawan.

d) $X_{3.2}$: Pengelolaan suara, termasuk penempatan alat-alat berisik di ruang khusus, dapat mengurangi gangguan dan memastikan bahwa kebisingan tidak mengganggu tugas pekerjaan yang sedang dilaksanakan oleh karyawan lainnya.

b. Variabel Mediasi (Intervening Variable)

Variabel mediasi dipenelitian ini yang menjadi tolak ukur adalah Kepuasan kerja: (Y_1)

Menurut Afandi (2018:74), perspektif positif terhadap tenaga kerja meliputi sikap dan tindakan terhadap pekerjaan dengan cara menilai pekerjaan seseorang sebagai penghormatan dalam menyelesaikan salah satu aspek penting dari pekerjaan. Afandi (2018:82) juga menyatakan bahwa Tolak Ukur Kepuasan Kerja dapat berfungsi sebagai petunjuk, yakni:

a) $Y_{1.1}$ Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh aparat desa yang ahli dalam profesinya memuaskan dan sesuai.

b) $Y_{1.2}$ Upah

Seorang anggota staf atau perangkat desa menerima upah yang adil atas pekerjaan perangkat desa.

c) $Y_{1.3}$ Promosi

Karyawan pada akhirnya akan mampu bangkit melalui promosi jabatan.

d) $Y_{1.4}$ Pengawas

Mengetahui atasan yang mengeluarkan perintah atau memberikan tugas.

e) $Y_{1.5}$ Rekan kerja

Orang yang berinteraksi selama aktivitas kerja di kantor

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dipenelitian ini yang menjadi tolak ukur yaitu Kinerja (Y_2)

Menurut Afandi (2018:83), kinerja mengacu pada kemampuan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau moral dan etika. Indikator kinerja Robbins (2016:260) antara lain:

a) $Y_{2.1}$: Pekerjaan berkualitas

Kualitas pekerjaan dapat ditentukan oleh penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang diselesaikan serta keakuratan keterampilan dan bakat yang ditugaskan kepada otoritas setempat.

b) $Y_{2.2}$: Kuantitas

Kuantitas adalah kuantitas yang dihasilkan dan dinyatakan sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang dilakukan.

c) $Y_{2.3}$: Tepat waktu

Setiap tugas memiliki fitur unik, dan pekerjaan yang berbeda memiliki tujuan waktu yang bervariasi karena prosedur yang harus diikuti saat menghitung waktu.

d) $Y_{2.4}$: Efektivitas.

Tingkat obyektif dari aset hierarki yang akan ditambah, yang meliputi pekerjaan, uang tunai, inovasi, dan sumber daya alam, ditentukan untuk mengidentifikasi hasil dari setiap penggunaan aset.

e) $Y_{2.5}$: Kemerdekaan

Merupakan derajat seseorang yang pada akhirnya akan melaksanakan tugasnya tanpa bantuan atau instruksi dari atasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan pengumpulan data sangatlah penting; perhitungan didasarkan pada data yang dikumpulkan selama penyelidikan. Metodologi penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:145), Observasi adalah proses kompleks yang melibatkan berbagai aspek biologis dan psikologis yang berbeda. Pengamatan dan ingatan merupakan dua proses yang sangat relevan dalam hal ini. Peneliti melakukan proses observasi pada lapangan awal untuk memahami permasalahan terkait Aparatur Desa sejalan dengan fokus penelitian ini.

2. Metode Wawancara

Sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2016), wawancara dapat berfungsi sebagai metode pengumpulan data pada saat penelitian pendahuluan untuk mengungkap permasalahan yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan atau otoritas setempat untuk memperoleh informasi yang diperlukan.

3. Kuesioner

Sugiyono (2016:142) mengemukakan "Metode kuesioner melibatkan pengumpulan data dengan menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab". Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai atau pemerintah desa, sehingga data dapat dikumpulkan secara kuantitatif dan tanggapannya dinilai atau dinilai. Tata cara pemberian poin atau nilai pada setiap bagian yaitu:

Tabel 2
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2016:93).

4. Studi Pustaka

Menurut Nazir (2022:93), metode pengumpulan data melibatkan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang terkait dengan permasalahan yang sedang ditangani. Pendekatan ini bertujuan untuk menghimpun informasi dasar dan pandangan tertulis terkait isu yang sedang diinvestigasi. Proses ini dilakukan guna memperoleh data tambahan yang dapat menjadi dasar pemeriksaan praktik di luar lapangan. Dengan menerapkan metode ini, data sekunder dapat diperoleh melalui studi literatur, catatan kuliah, sumber relevan, dan eksplorasi internet.

5. Dokumentasi

Salah satu metode pengumpulan data melalui dokumentasi melibatkan pengumpulan dan pemeriksaan bahan tertulis, visual, atau elektronik. Menggabungkan dokumen studi dengan observasi dan wawancara dapat meningkatkan kredibilitas, terutama jika didukung oleh dokumen dari sumber informasi.

F. Metode Analisis Data

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diungkapkan sebelumnya, analisis akan dilakukan dengan memanfaatkan peralatan analisis berikut untuk mengevaluasi data yang telah dikumpulkan:

1. Uji Validitas Konvergen

Secara umum uji validitas konvergen digunakan dalamk menganalisis data yang akan diselidiki dalam konteks lapangan. Validitas konvergen bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu alat pengukuran dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian. Proses pengujian validitas konvergen meliputi pengujian hubungan antara indikator penelitian dengan variabel yang diteliti untuk memastikan validitasnya. Dalam penelitian ini dilakukan analisis validitas konvergen menggunakan software Smart PLS 3.9 dengan menilai nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan outer loading.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu langkah yang diambil oleh peneliti untuk memastikan keakuratan data dengan melakukan pengamatan berulang terhadap objek yang diamati di lapangan. Proses ini melibatkan pengujian *cronbach alpha dan composite reliability*. Keandalan pernyataan dalam kuesioner dianggap dapat dipercaya jika tanggapan responden terhadap pertanyaan menunjukkan fluktuasi yang minimal dan tetap konsisten. Ghozali (2018:38) menjelaskan bahwa reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk mengukur konsistensi indikator dalam suatu kuesioner. Variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,70; nilai <0,70 dianggap tidak dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dianalisis menggunakan program *Smart* PLS 3.9 untuk menghitung reliabilitas *Cronbach's alpha* dan komposit, dimana nilai yang melebihi 0,70 dianggap sebagai indikator reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Widarjono (2013:75), uji asumsi klasik mencakup berbagai permasalahan seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, linearitas, dan normalitas. Memenuhi asumsi 1-5 akan menghasilkan estimator yang linier, konsisten, dan variansinya minimal. Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu uji autokorelasi, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas, namun hanya berfokus pada dua uji asumsi klasik yaitu

normalitas dan multikolinearitas. Berikut hasil pengujian asumsi klasik serta penjelasan kedua asumsi tersebut:

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:105), uji multikolinearitas dilakukan untuk menganalisis ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model struktural. Model struktural yang baik tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen, sehingga variabelnya ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang tidak mempunyai korelasi satu sama lain sehingga menghasilkan koefisien korelasi sebesar nol. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF). Ghozali (2018:80) menjelaskan penelitian dikatakan sehat apabila tidak terjadi multikolinearitas, dengan nilai toleransi melebihi 10 dan VIF dibawah 10. Namun pada penelitian ini diambil nilai VIF < 5 karena pemanfaatan variabel tersebut. Program analisis Smart PLS 3.9.

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas digunakan sebagai kepastian apakah model persamaan struktural memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini dilakukan sebelum dilakukan pengolahan data untuk memastikan sebaran data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal. Data dianggap normal jika tidak menyimpang secara signifikan dari mean, dengan kelebihan kurtosis atau skewness berada dalam kisaran -2,58 hingga 2,58 pada tingkat alfa 0,01. Pada penelitian ini rentang -2,58 hingga 2,58 digunakan sebagai tolak ukur evaluasi normalitas data melalui program Smart PLS 3.9.

4. Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Ghozali (2013:98) mengemukakan uji *goodness of fit* memiliki tujuan untuk menilai kesesuaian sampel penelitian dengan tujuan untuk memahami seberapa cocok model dengan data. Uji *goodness of fit* mengevaluasi keseimbangan model struktural dengan membandingkan distribusi data sampel penelitian dengan distribusi teoritis yang diharapkan.

Pada penelitian ini, uji *goodness of fit* dianalisis menggunakan program Smart PLS 3.9 yang mengukur tiga indeks fit: *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Chi-Square, dan Normed Fit Index* (NFI). Kesesuaian konsep model struktural dalam penelitian dianggap sesuai dengan kondisi lapangan apabila indeks-indeksnya memenuhi kriteria model well-fitting. Hair *et al*. (2018:176) menjelaskan bahwa *indeks fit* umumnya memiliki kategori yang harus dipenuhi untuk menjamin kesesuaian model struktural. Kategori *fit indeks* kecocokan dalam penelitian ini adalah:

a. Jika nilai *SRMR* kurang dari 0,09, maka dianggap sesuai.
b. Jika nilai *Chi-Square* kecil, maka dianggap sesuai.
c. Jika nilai *NFI* lebih dari 0,5, maka dianggap sesuai.

5. Pengujian Koefisien Determinan

Ghozali (2018:97) menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi biasa digunakan untuk menganalisis persamaan struktural, dan berfokus pada nilai R-Square. Dalam konteks penelitian, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel konstruk independen dengan variabel dependen setelah diperoleh hasil hipotesis. Uji ini membantu dalam menentukan besarnya nilai R-Square variabel dependen yang dapat menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Interpretasi nilai koefisien determinasi dijelaskan melalui program Smart PLS 3.9: [Anda dapat melanjutkan dengan menentukan interpretasi nilai koefisien determinasi seperti yang dijelaskan pada program Smart PLS 3.9:

Tabel 3
Pedoman Interprestasi Koefisien Determinasi

Nilai R-Square	Keterangan
<4%	Pengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 81%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber : Supranto (2018:227)

6. Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Menurut Ghozali (2018:36), dalam analisis persamaan struktural perlu dilakukan pengujian nilai koefisien regresi untuk menilai korelasi antara variabel dependen dengan variabel data yang dikumpulkan. Inner model dapat dijelaskan melalui metode bootstrap dengan menggunakan program Smart PLS 3.9 yang menghasilkan keluaran berupa Path Coefisien dan Spesific Indirect Effects. Sugiyono (2016:192) menjelaskan persamaan struktural menganalisis pengaruh dan hubungan antara variabel lampiran dan data variabel penelitian, dengan menggunakan rumus struktur sebagai berikut:

a. Persamaan struktural (*inner model*

Dengan hasil uji statistik menggunakan Smart PLS 3.9, *inner model* dapat dijabarkan sebagai berikut:

$\mathbf{Y_1} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

$\mathbf{Y_2} = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$

$\mathbf{Y_2} = \beta_7 Y_1$

$\mathbf{Y_2} = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$

Dengan keterangan:

X_1 = Pendidikan

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Lingkungan kerja

Y_1= Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja perangkat desa

β_1, β_2, β_3, β_4, β_5, β_6, β_7, β_8, β_9, β_{10} = Koefisien regresi

7. Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) menguraikan visi hipotesis yaitu untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian. Pengujian hipotesis digunakan dalam mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel atau kerentanannya terhadap pengaruh variabel lain. Pada analisis persamaan struktural, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program *Smart* PLS 3.9 untuk mengetahui pengaruh

langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis bootstrapping.

Melalui metode ini dapat diketahui hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel keterikatan yang mempengaruhinya secara langsung. Signifikansi dalam pengujian hipotesis juga mempertimbangkan pengaruh variabel mediasi yang disebut dengan pengaruh tidak langsung. Dalam konteks pengujian hipotesis, signifikansi dapat diamati dari sampel asli, dimana nilai P-*value* kurang dari 0,05 menunjukkan signifikansi. Ghozali (2018:95) menegaskan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan jika P-*value* < 0,05. Apabila nilai sampel asli menunjukkan adanya pengaruh positif, maka kesimpulannya adalah pengaruh tersebut signifikan. Parameter pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

a. Jika *original sample* menunjukkan pengaruh negative atau positif, maka dianggap signifikan.
b. Jika nilai T *statistic* kurang dari 1,964 (<1,964) maka tidak berpengaruh signifikan.
c. Jika nilai T *statistic* lebih dari/sama dengan 1,964 (≥1,964) maka berpengaruh signifikan.
d. Jika nilai P *Value* lebih besar dari 0,05, maka tidak dapat dianggap signifikan.
e. Jika nilai P *Value* kurang dari 0,05, maka dapat dianggap signifikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Desa Banyuputih

a. Profil Kantor Desa Banyuputih

Desa Banyuputih terletak di Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Secara geografis, koordinat Desa Banyuputih berada sekitar 7°44'45"S lintang selatan dan 114°37′44″E bujur timur. Desa ini memiliki topografi yang bervariasi, termasuk dataran rendah, perbukitan, dan pesisir pantai. Batas-batas Desa Banyuputih bersebelahan dengan desa-desa lain di sekitarnya; di sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Asanbagus, sebelah selatan dengan Desa Bantal, sebelah timur dengan Desa Sumberejo, dan sebelah utara berbatasan dengan Selat Madura.

b. Visi dan Misi Desa Banyuputih

Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Desa Banyuputih sebagai panduan program kerja bagi Pemerintah Desa Banyuputih dilakukan oleh lembaga-lembaga tingkat desa serta melibatkan seluruh masyarakat Banyuputih dan pihak-pihak yang berkepentingan. RPJM Desa merupakan panduan program kerja untuk periode lima tahun yang merupakan hasil dari cita-cita yang ingin dicapai pada masa depan oleh seluruh warga Desa Banyuputih. Cita-cita masa depan warga Desa Banyuputih ini juga dikenal sebagai visi Desa Banyuputih. Meskipun secara normatif visi Desa Banyuputih menjadi tanggung jawab kepala desa, namun dalam penyusunannya melibatkan seluruh warga Desa Banyuputih melalui rangkaian diskusi formal dan informal.

Visi Desa Banyuputih semakin terwujud bersamaan dengan terlaksananya rangkaian kegiatan dan musyawarah yang dilakukan dalam penyusunan RPJM Desa tahun 2020-2025. Dalam momen ini, visi Desa Banyuputih yang merupakan harapan dan doa semakin mendekati kenyataan yang ada di desa dan masyarakat. Kenyataan tersebut mencakup potensi, permasalahan, dan hambatan yang ada di desa dan masyarakatnya, baik saat ini maupun masa mendatang. Bersamaan dengan penetapan RPJM Desa Banyuputih, juga ditetapkan visi Desa Banyuputih,

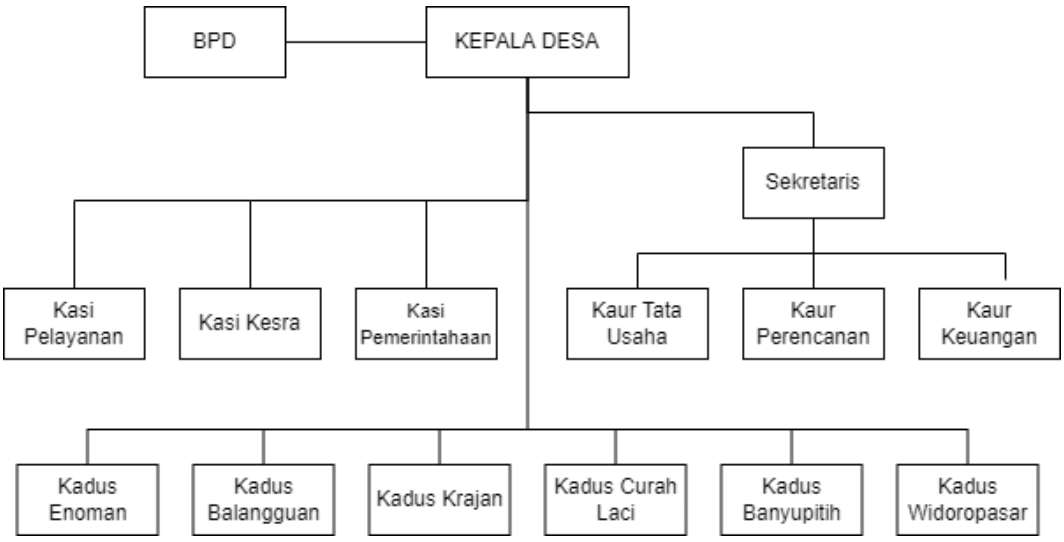
yaitu "Satukan hati untuk membangun desa secara profesional, amanah, jujur, dan transparan." Adapun Misi Desa Banyuputih meliputi:

1) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal, tepat, dan cepat.
2) Membangun kesadaran agama dengan menyelenggarakan pengajian dan sholawat bersama aparatur desa, masyarakat, dan tokoh masyarakat.
3) Mewujudkan keamanan dan ketertiban lingkungan di Desa Banyuputih.
4) Optimalisasi kinerja staf pemerintah desa dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.
5) Peningkatan fasilitas dan infrastruktur dalam bidang fisik, ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kegiatan olahraga.
6) Pelaksanaan pembangunan berkelanjutan dengan memprioritaskan partisipasi dan kerjasama aktif masyarakat.
7) Pemberdayaan potensi manusia, khususnya pemuda dan perempuan.
8) Pemberdayaan ekonomi lokal melalui pengembangan usaha rakyat.
9) Lanjutan dari program-program pembangunan sebelumnya di Desa Banyuputih.

c. Struktur Organisasi Desa Banyuputih

Struktur organisasi merujuk pada susunan yang digunakan oleh suatu entitas, seperti perusahaan, organisasi, pemerintahan, atau lembaga, untuk membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab di antara anggotanya. Struktur organisasi menggambarkan interaksi dan koordinasi antara individu dan unit kerja dalam mencapai tujuan. Tujuannya adalah meningkatkan efisiensi, koordinasi, dan komunikasi, serta memfasilitasi peran dan tanggung jawab setiap individu, serta aliran informasi dan pengambilan keputusan yang efektif. Struktur organisasi Kantor Desa Banyuputih terdiri dari:

Gambar 3
Struktur Organisasi Kantor Desa Banyuputih



Sumber Data : Kantor Desa Banyuputih Tahun 2024

2. Gambaran Umum Kantor Desa Sumberejo

a. Profil Kantor Desa Sumberejo

Desa Sumberejo merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, yang berada di daerah pesisir pantai utara (Pantura). Pada masa Kerajaan Mataram, kawasan pesisir pantai utara ini dikenal dengan sebutan Brang Wetan (Seberang Timur). Meskipun bukan bagian dari wilayah kekuasaan Kerajaan Mataram, namun pada Abad ke-15, banyak penduduk dari wilayah Mataram yang bermigrasi ke wilayah Brang Wetan. Meskipun demikian, kedatangan penduduk tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya lokal yang sudah ada.

Sebaliknya, Brang Wetan justru sangat dipengaruhi oleh masyarakat yang bermigrasi dari Pulau Madura. Hal ini membuat Brang Wetan dikenal sebagai Madura Baru karena kuatnya pengaruh budaya Madura di sana. Selain budaya, wilayah ini juga memiliki kesamaan kondisi tanah dengan Pulau Madura, yakni tanah yang kering dan gersang. Letak geografis Desa Sumberejo adalah sekitar 7°53'47.4"S lintang selatan dan 114°11'52.5"E bujur timur. Desa Sumberejo berbatasan dengan Desa Banyuputih di sebelah barat, hutan di sebelah selatan, Desa Sumberanyar di sebelah timur, dan pantai di sebelah utara.

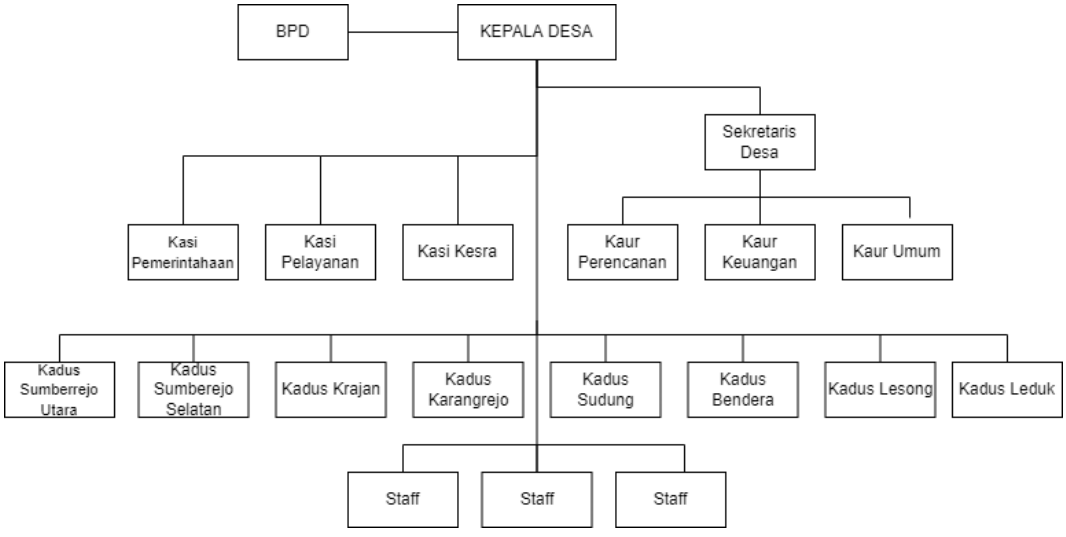
b. Visi dan Misi Desa Sumberejo

"Terwujudnya tata kelola Pemerintah Desa Sumberejo yang inovatif, transparan, dan akuntabel untuk mencapai desa mandiri dan masyarakat sejahtera dengan ridho Allah SWT." Misi Desa Sumberejo meliputi:

1) Meningkatkan kualitas kelembagaan desa yang handal dan berintegritas melalui peningkatan kapasitas SDM dan kelembagaan.
2) Mewujudkan pelayanan publik yang efisien, tepat, dan dinamis dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.
3) Mendorong kemandirian desa melalui pengoptimalan peran BUMDesa.
4) Mendukung kegiatan produktif yang berdampak positif bagi masyarakat.
5) Memfasilitasi pembentukan kehidupan masyarakat yang religius melalui kerjasama dengan lembaga sosial keagamaan dan masyarakat.
6) Menggalakkan upaya untuk memastikan semua orang memiliki kesempatan yang sama dalam akses pembangunan.

c. Struktur Organisasi Desa Sumberejo

Gambar 4
Struktur Organisasi Kantor Desa sumberejo



Sumber Data : Kantor Desa Sumberejo Tahun 2024

3. Gambaran Umum Kantor Desa Sumberwaru

a. Profil Kantor Desa Sumberwaru

Desa Sumberwaru, yang terletak di Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, Indonesia, didirikan pada tanggal 5 Desember 1978. Desa ini dipimpin oleh H. Moh. Noer Soekarno, Sumakki, Tirto, Sumakki, dan Imam Anshori. Dengan luas wilayah 10.875,130 Ha, Desa Sumberwaru terbagi menjadi 5 Dusun, 10 RW, dan 33 RT. Desa ini terletak di wilayah pegunungan, menawarkan pemandangan alam yang indah dengan udara yang sejuk dan segar. Koordinat geografisnya berkisar antara 7°47'10" - 7°49′20" Lintang Selatan dan 114°21'20" - 114°22'50" Bujur Timur. Desa Sumberwaru berbatasan dengan Selat Madura di utara, Desa Wonorejo di selatan, Selat Madura lagi di timur, dan Desa Sumberanyar di barat.

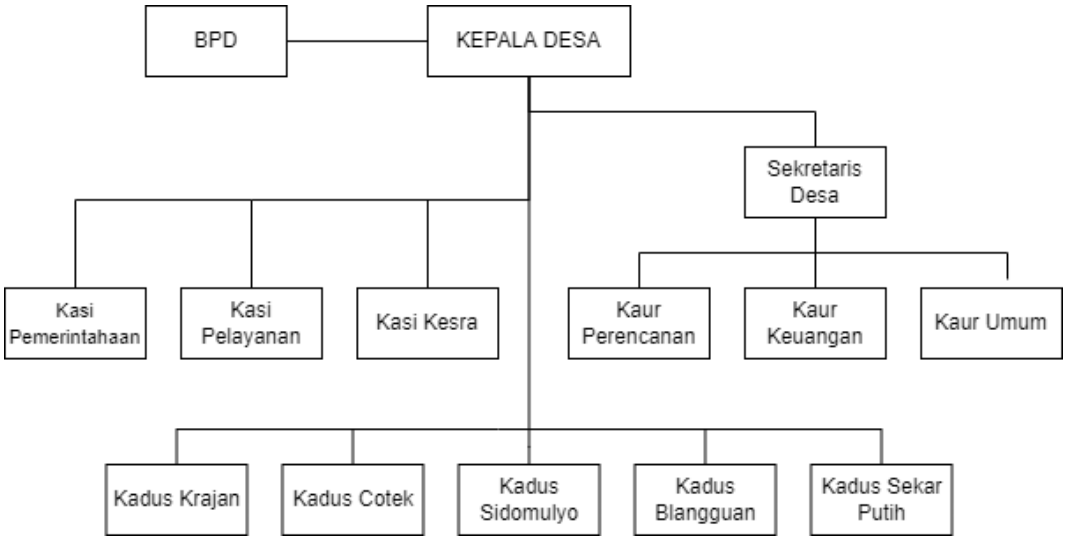
b. Visi dan Misi Desa Sumberwaru

Visi Desa Sumberwaru adalah menjadi desa yang maju, sejahtera, dan berkelanjutan, dengan masyarakat yang berdaya, harmonis, dan berbudaya. Misi Desa Sumberwaru meliputi:

1) Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pengembangan potensi ekonomi, pendidikan, dan kesehatan.
2) Memperkuat infrastruktur dasar seperti jalan, listrik, air bersih, dan sanitasi untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan.
3) Melestarikan dan mengembangkan budaya serta adat istiadat lokal sebagai bagian dari warisan berharga yang memperkuat identitas desa.
4) Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan program, dan pembangunan desa.
5) Menjaga dan melestarikan lingkungan alam desa, termasuk pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan dan konservasi alam.

c. Struktur Organisasi Desa Sumberwaru

Gambar 5
Struktur Organisasi Kantor Desa Sumberwaru



Sumber Data : Kantor Desa Sumberwaru Tahun 2024

Penjelasan mengenai pembagian tugas perbidang yang terdapat di setiap kantor Desa Kecamatan Banyuputih, sebagaimana yang telah diatur dalam struktur organisasi di setiap desa, adalah sebagai berikut:

1) Kepala Desa

   Memiliki tanggung jawab kepemimpinan, pembinaan, dan koordinasi dalam menjalankan program kerja desa serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2) Sekretaris Desa

   Bertanggung jawab atas berbagai tugas administratif dan manajemen informasi yang mendukung kegiatan pemerintahan desa. Tugasnya meliputi pengaturan dan pencatatan rapat desa, pengelolaan administrasi desa, pendampingan kepala desa dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, penyediaan informasi kepada warga desa, bantuan dalam pelaksanaan pemilihan umum atau pemilihan kepala desa, serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala desa.

3) Kaur Perencanaan

Sebagai Kaur Perencanaan Desa, tanggung jawabnya mencakup berbagai aspek dalam perencanaan dan pembangunan desa. Ini meliputi membantu dalam penyusunan rencana pembangunan, mengoordinasikan penyusunan peraturan desa, mengurus perizinan, mengelola data dan informasi desa, berkoordinasi dengan instansi terkait, melakukan pemantauan dan evaluasi, serta berkontribusi dalam penyusunan anggaran.

4) Kaur Keuangan

Kaur keuangan desa bertanggung jawab atas manajemen keuangan dan administrasi desa. Tugasnya termasuk penyusunan dan pengelolaan anggaran, pengelolaan kas, penyusunan laporan keuangan, pengelolaan aset dan inventaris, administrasi keuangan, serta memberikan konsultasi dan layanan kepada masyarakat.

5) Kaur Umum

Peran Kaur Umum desa dapat bervariasi sesuai kebijakan dan kebutuhan desa. Namun, tugas umumnya meliputi administrasi desa, layanan umum, pengelolaan keuangan, pengadaan barang dan jasa, pengelolaan aset, koordinasi dengan instansi terkait, dan pendampingan program pemerintah.

6) Kasi Pemerintahan

Kasi Pemerintahan desa memiliki tanggung jawab yang meliputi administrasi desa, pengelolaan keuangan, pembangunan infrastruktur, layanan publik, pengelolaan sumber daya alam, pengawasan hukum, dan keterlibatan masyarakat.

7) Kasi Pelayanan

Kasi Pelayanan desa memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kepada masyarakat. Tugasnya mencakup pendaftaran dan proses administratif lainnya yang terkait dengan kebutuhan masyarakat penduduk, layanan kependudukan, pembuatan surat keterangan, pengelolaan dana desa, pengelolaan infrastruktur, pemberdayaan masyarakat, penanganan pengaduan dan permintaan masyarakat, koordinasi dengan instansi terkait.

8) Kasi Kesra

Memiliki tanggung jawab seperti program kesejahteraan, pelaksanaan program kesejahteraan, kerja sama dengan pihak eksternal, manajemen anggaran, advokasi dan konsultasi, serta pemantauan dan evaluasi.

9) Kepala Dusun

Kepala Dusun memiliki beberapa tugas, antara lain membantu dalam administrasi desa, menjaga keamanan dan ketertiban, mengkoordinasikan pembangunan, memfasilitasi kegiatan sosial dan budaya, mewakili aspirasi masyarakat, menangani masalah sehari-hari, dan mengorganisir kegiatan gotong royong.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Perangkat desa dari tiga Desa di Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, sebanyak 43 orang selain pimpinan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	20	57,1%
2.	Perempuan	15	42,9%
	Jumlah	**43**	**100%**

Sumber data: lampiran 6, Tahun 2024

Dari tabel 4, didapati bahwa 20 responden atau 57,1% adalah laki-laki, sementara 15 responden atau 42,9% adalah perempuan. Data ini menunjukkan dominasi responden laki-laki dalam sampel tersebut.

b. Deskripsi Variabel Penelitian atas Variabel Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian ini, disajikan hasil kuesioner mengenai Pendidikan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Jawaban responden dikategorikan menggunakan skala Likert dengan 5 tingkat sebagai berikut:

1) Variabel Pendidikan (X_1)

Hasil penelitian mengenai Pendidikan, berdasarkan analisis statistik, yaitu:

Tabel 5
Distribusi Jawaban Variabel Pendidikan

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Pendidikan Formal ($X_{1.1}$)	F	-	-	4	12	19	35
	%	-	-	11,4	34,3	54,3	100
Pendidikan Informal ($X_{1.2}$)	F	-	-	7	11	17	35
	%	-	-	20,0	41,4	48,6	100

Sumber data: Lampiran 6, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Pendidikan pada perangkat Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo yang mempunyai dua indikator yaitu:

a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 4 orang (20,0%), nilai 4 (setuju) sebanyak 12 orang (34,3%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 19 orang (54,3%), dengan demikian menunjukan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Pendidikan Formal" tersebut.

b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 7 orang (28,6%), nilai 4 (setuju) sebanyak 11 orang (41,4%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 17 orang (48,6%), dengan demikian menunjukan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Pendidikan Informal" tersebut.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka hasil penilaian responden terhadap Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Taat terhadap aturan waktu ($X_{2.1}$)	F	-	-	3	20	12	35
	%	-	-	8,6	57,1	34,3	100
Taat terhadap peraturan ($X_{2.2}$)	F	-	-	3	19	13	35
	%	-	-	8,6	54,3	37,1	100
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ($X_{2.3}$)	F	-	-	2	19	14	35
	%	-	-	5,7	54,3	40,0	100
Taat terhadap peraturan ($X_{2.4}$)	F	-	-	4	18	13	35
	%	-	-	11,4	51,4	37,1	100

Sumber data: Lampiran 6, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai penilaian tentang Disiplin Kerja di perangkat desa yang memiliki empat indikator yaitu:

a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 3 orang (8,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (34,3%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 20 orang (57,1%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai "Taat terhadap aturan waktu" pada perangkat desa menyatakan setuju.

b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 3 orang (8,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 13 orang (37,1%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 19 orang (54,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai "Taat terhadap peraturan" pada perangkat desa menyatakan setuju.

c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 2 orang (5,7%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (40,0%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 19 orang (54,3%) yang menunjukkan bahwa tanggapan

responden mengenai "Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan" pada perangkat desa menyatakan setuju.

d) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 4 orang (11,4%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 13 orang (37,1%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 18 orang (51,4%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai "Taat terhadap peraturan" pada perangkat desa menyatakan setuju.

3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan pengujian statistik, maka hasil penelitian responden terhadap Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Pencahayaan	F	-	-	1	16	14	35
($X_{3.1}$)	%	-	-	2,9	45,7	40,0	100
Warna	F	-	-	1	23	11	35
($X_{3.2}$)	%	-	-	2,9	65,7	31,4	100
Udara	F	-	-	5	17	13	35
($X_{3.3}$)	%	-	-	14,3	48,6	37,1	100
Suara	F	-	-	4	18	13	35
($X_{3.4}$)	%	-	-	11,4	51,4	37,1	100

Sumber data: Lampiran 6, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai penilaian tentang Lingkungan kerjadi perangkat desa yang memiliki empat indikator yaitu;

a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 orang (814,3%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (40,0%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 16 orang (45,7%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai "Pencahayaan" pada perangkat desa menyatakan setuju.

b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 1 orang (2,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 11 orang (31,4%), dan nilai tertinggi 4

(setuju) sebanyak 23 orang (65,7%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai "Warna" pada perangkat desa menyatakan setuju.

c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 orang (14,3%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 13 orang (37,1%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 17 orang (48,6%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai "Udara" pada perangkat desa menyatakan setuju.

d) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 4 orang (11,4%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 13 orang (37,1%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 18 orang (51,4%) yang menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai "Suara" pada perangkat desa menyatakan setuju.

4) Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Berdasarkan pengujian statistik, maka hasil penelitian responden terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Pekerjaan	F	-	-	5	21	9	35
($Y_{1.1}$)	%	-	-	14,3	60,0	25,7	100
Upah	F	-	-	8	18	9	35
($Y_{1.2}$)	%	-	-	22,9	51,4	25,7	100
Promosi	F	-	-	3	23	9	35
($Y_{1.3}$)	%	-	-	8,6	65,7	25,7	100
Pengawasaan	F	-	-	7	17	11	35
($Y_{1.4}$)	%	-	-	20,0	48,6	31,4	100
Rekan Kerja	F	-	-	5	18	12	35
($Y_{1.5}$)	%	-	-	14,3	51,4	34,3	100

Sumber data: Lampiran 6, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kepuasan Kerja pada perangkat Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yang mempunyai lima indikator yaitu:

a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 orang (14,3%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (25,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 21 orang (60,0%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Pekerjaan" tersebut.

b) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 8 orang (22,9%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (25,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 18 orang (51,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Upah" tersebut.

c) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 3 orang (8,6%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 9 orang (25,7%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 23 orang (65,7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Promosi" tersebut.

d) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 7 orang (20,0%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 11 orang (31,4%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 17 orang (48,6%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Pengawas" tersebut.

e) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 orang (14,3%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (34,3%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 18 orang (51,4%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Rekan Kerja" tersebut.

5) Variabel Kinerja (Y_2)

Berdasarkan pengujian statistik, maka hasil penelitian responden terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kualitas kerja	F	-	-	5	19	11	35
($X_{2.1}$)	%	-	-	14,3	54,3	31,4	100
Kuantitas kerja	F	-	-	6	17	12	35
(X_2)	%	-	-	17,1	48,6	34,3	100
Ketepatan waktu	F	-	-	2	22	11	35
(X_2)	%	-	-	5,7	62,9	31,4	100
Efektifitas	F	-	-	2	19	14	35
(X_2)	%	-	-	5,7	54,3	40,0	100
Kemandirian	F	-	-	-	23	12	35
(X_2)	%	-	-	-	65,7	34,3	100

Sumber data: Lampiran 6, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kinerja pada perangkat Desa Banyuputih, Desa Sumberejo, Desa Sumberwaru Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yang mempunyai lima indikator yaitu:

a) Pada pernyataan pertama dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 orang (14,3%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 11 orang (31,4%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 19 orang (54,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Kualitas Kerja" tersebut.
b) Pada pernyataan kedua dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 6 orang (17,1%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (34,3%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 17 orang (48,6%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Kuantitas Kerja" tersebut.
c) Pada pernyataan ketiga dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 2 orang (5,7%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 11 orang (31,4%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 22 orang (62,9%), dengan demikian

menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Ketepatan Waktu" tersebut.

d) Pada pernyataan keempat dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 2 orang (5,7%), nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 14 orang (40,0%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 19 orang (54,3%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Efektifitas" tersebut.

e) Pada pernyataan kelima dengan nilai terendah 5 (sangat setuju) sebanyak 12 orang (34,3%), dan nilai tertinggi 4 (setuju) sebanyak 23 orang (65,7%), dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator "Kemandirian" tersebut.

2. Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) Validitas konvergen menilai apakah terdapat validitas hubungan antara indikator penelitian dengan variabel terikat. Ketika nilai keluaran mencapai 0,7 atau lebih tinggi, hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan benar-benar sesuai dengan kenyataan. Validitas konvergen merupakan korelasi yang memanfaatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai indikator validitas dalam penelitian. Nilai AVE dianggap valid jika mencapai 0,5 atau lebih. Indikator outer loading dalam penelitian ini harus mencapai 0,7, sementara nilai AVE minimal yang harus terpenuhi adalah di atas 0,5.

Penilaian validitas konvergen pada penelitian ini menggunakan *Smart* PLS 3.0 untuk mengevaluasi nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan *outer loading*. Hasil pemeriksaan validitas kuesioner disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer loadimg)

	X1. Pendidikan	X2. DIsiplin Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja
X1.1	0.919				
X1.2	0.849				
X2.1		0.936			
X2.2		0.741			
X2.3		0.742			

X2.4		**0.848**			
X3.1			**0.712**		
X3.2			**0.734**		
X3.3			**0.904**		
X3.4			**0.781**		
Y1.1				**0.816**	
Y1.2				**0.721**	
Y1.3				**0.740**	
Y1.4				**0.748**	
Y1.5				**0.756**	
Y2.1					**0.790**
Y2.2					**0.765**
Y2.3					**0.776**
Y2.4					**0.722**
Y2.5					**0.722**

Sumber : Lampiran 4, 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat dinyatakan bahwa nilai *outer loading* untuk setiap indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu Validitas dinyatakan valid apabila nilai AVE (*Average Variance Extracted*) melampaui 0,7. Penilaian validitas konvergen dapat diakses pada keluaran konstruk Reliabilitas dan Validitas, khususnya dengan berfokus pada nilai AVE.

Tabel 11
Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	*Average Varian Extracted* (AVE)	*Cut off*	Keterangan
X_1 Pendidikan	**0.783**	**0,7**	**Valid**
X_2 Disiplin kerja	**0.673**	**0,7**	**Valid**
X_3 Lingkungan Kerja	**0.618**	**0,7**	**Valid**
Y_1 Kepuasan Kerja	**0.573**	**0,7**	**Valid**
Y_2 Kinerja	**0.571**	**0,7**	**Valid**

Sumber : Lampiran 4, 2024

Berdasarkan tabel 11 di tersebut, hasil analisis menunjukkan bahwa jika nilai *Average Varian Extracted* (AVE) di atas 0,7 instrumen yang digunakan dinyatakan "valid". Sebaliknya, jika nilai AVE di bawah 0,7 instrumen tersebut dianggap "Tidak Valid".

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah melibatkan peneliti yang memperoleh hasil melalui observasi berulang untuk memvalidasi keakuratan elemen di lapangan, biasanya dinilai melalui *Cronbach alpha* dan reliabilitas komposit. Menurut Ghozali (2018:38), reliabilitas berfungsi sebagai metrik dalam kuesioner untuk indikator penelitian, di mana variabel menunjukkan hasil dependen dengan nilai alpha melebihi 0,7, sehingga menunjukkan tidak reliabel.

Berikut adalah *output Construct Reliability and validity* yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Tabel Uji Reliabilitas

Kategori	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
X_1 Pendidikan	**0.728**	**Reliabel**
X_2 Disiplin Kerja	**0.836**	**Reliabel**
X_3 Lingkungan Kerja	**0.799**	**Reliabel**
Y_1 Kepuasan Kerja	**0.813**	**Reliabel**
Y_2 Kinerja	**0.813**	**Reliabel**

Sumber : Lampiran 4, 2024

Nilai reliabilitas variabel pada Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur memiliki kehandalan yang kuat untuk setiap variabel. Uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki korelasi tinggi dan dapat diterima. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,70, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Penilaian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel dalam model regresi. Pemeriksaan ini mencakup peninjauan statistik kolinearitas, seperti nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dalam bagian "*inner* VIF *value*" dari hasil analisis yang diperoleh melalui aplikasi *Smart* PLS 3.0. Temuan tersebut ditampilkan dalam format tabel yaitu:

Tabel 13
Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

	X1. Pendidikan	X2. DIsiplin Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja
X1. Pendidikan				**1.043**	**1.089**
X2. DIsiplin Kerja				**1.638**	**2.362**
X3. Lingkungan Kerja				**1.609**	**2.033**
Y1. Kepuasan Kerja					**2.760**
Y2. Kinerja					

Sumber : Lampiran 4, 2024

Pada aplikasi smart PLS 3.0, tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" jika nilai VIF (*variance inflation factor*) ≤ 5,00. Namun, jika nilai VIF > 5,00 maka asumsi multikolinieritas dilanggar, yang berarti variabel bebas saling mempengaruhi. Dari Tabel 13 di atas, dapat di simpulkan bahwa tidak ada pelanggaran multikolinieritas karena hasil pengujian menunjukkan nilai di bawah 5,00.

b. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah data setiap variabel dalam penelitian mengikuti pola sebaran normal. Artinya sebaran data tidak menyimpang secara signifikan dari nilai median, sehingga akan menghasilkan standar deviasi yang tinggi. Asumsi normalitas tidak di langgar jika nilai *excess kurtosis* atau *skewness* berada dalam rentang -2,38 < CR <2,58. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan aplikasi smart PLS 3.0:

Tabel 14
Tabel Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	-0.464	-0.831	Normal
X1.2	-1.14	-0.569	Normal
X2.1	-0.452	-0.189	Normal
X2.2	-0.534	-0.27	Normal
X2.3	-0.591	-0.247	Normal
X2.4	-0.645	-0.321	Normal
X3.1	-0.833	-0.405	Normal
X3.2	-0.494	0.301	Normal

X3.3	-0.796	-0.334	Normal
X3.4	-0.645	-0.321	Normal
Y1.1	-0.353	-0.086	Normal
Y1.2	-0.894	-0.04	Normal
Y1.3	0.056	0.031	Normal
Y1.4	-0.969	-0.174	Normal
Y1.5	-0.732	-0.265	Normal
Y2.1	-0.639	-0.2	Normal
Y2.2	-0.894	-0.257	Normal
Y2.3	-0.285	0.029	Normal
Y2.4	-0.591	-0.247	Normal
Y2.5	-1.617	0.692	Normal

Sumber : Lampiran 4, tahun 2024

Berdasarkan tabel 14 tersebut maka dapat diartikan bahwa sebaran seluruh indikator diantaranya ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) tersebut berdistribusi normal

5. Uji *Goodnessof fit* (GOF)

Tujuan dari uji *Goodness of Fit* (GOF) adalah untuk memastikan apakah sebaran data sampel sesuai dengan sebaran teoritis tertentu. Dalam pengujian smart PLS 3.0, GOF dievaluasi melalui tiga ukuran model: SRMR (*standardized Root mean square residual), chi-square*, dan NFI (*Normed fit index*). Suatu model penelitian dianggap layak jika model struktural yang dibangun sesuai dengan pengamatan di dunia nyata, sehingga hasil penelitian dapat diterima secara teoritis dan praktis. Berikut hasil analisis GOF yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *smart* PLS 3.0:

Tabel 15
Tabel Uji *Goodnessof fit* (GOF)

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.124	0.124	**≤ 0,09**	Baik
d_ULS	3.219	3.219	**≥0,05**	Baik
d_G	2.297	2.297	**≥0,05**	Baik
Chi-Square	328.301	328.301	**Diharapkan Kecil**	Baik
NFI	0.462	0.462	**> 0,5(mendekati 1)**	Baik

Sumber: Lampiran 4, tahun 2024

6. Uji Koefisien Determinasi

Penilaian *Inner Model* dilakukan untuk meneliti hubungan antara konstruksi eksogen dan endogen yang dihipotesiskan. Evaluasi ini dibuktikan dengan *nilai R-Square* yang berkaitan dengan variabel dependen. Fluktuasi nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Berikut tampilan hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan aplikasi *Smart* PLS 3.0:

Tabel 16
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y1. Kepuasan Kerja	0.638	0.603
Y2. Kinerja	0.712	0.674

Sumber : Lampiran 4, tahun 2024

Berdasarkan tabel 16 tersebut dapat diartikan bahwa:

a. Variabel Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,60 (60%) sedangkan sisanya 40% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
b. Variabel Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,67 (67%) sedangkan sisanya 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

7. Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Dibawah ini merupakan hasil analisis dari Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*) dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* sebagai berikut:

Tabel 17
Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Pendidikan -> Y1. Kepuasan Kerja	-0.129	-0.110	0.138	0.935	**0.350**
X1. Pendidikan -> Y2. Kinerja	0.026	0.028	0.103	0.248	**0.804**
X2. DIsiplin Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0.512	0.471	0.217	2.363	**0.019**
X2. DIsiplin Kerja -> Y2. Kinerja	0.599	0.571	0.178	3.374	**0.001**

X3. Lingkungan Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0.392	0.431	0.207	1.897	**0.058**
X3. Lingkungan Kerja -> Y2. Kinerja	0.254	0.299	0.149	1.702	**0.089**
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.072	0.051	0.207	0.346	**0.729**

Sumber : Lampiran 4, tahun 2024

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

a. Persamaan struktural (*inner model*)

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

$\mathbf{Y_1} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

$= -0{,}12X_1 + 0{,}02X_2 + 0{,}51X_3$

$\mathbf{Y_2} = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$

$= 0{,}59X_1 + 0{,}39X_2 + 0{,}25X_3$

$\mathbf{Y_2} = \beta_7 Y_1$

$= 0{,}07Y_1$

$\mathbf{Y_2} = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$

$= \mathbf{(}-0{,}12X_1 + Y_1\mathbf{)} + (0{,}02X_2 + Y_1) + \mathbf{(}0{,}51X_3 + Y_1\mathbf{)}$

$\beta_1(-0{,}12)$: Koefisien regresi Pendidikan (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya penurunan variabel Pendidikan sebesar (0,12), maka Kepuasan kerja menurun sebesar -0,12 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.

β_2 (0,02) : Koefisien regresi Pendidikan (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Kinerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,02 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_3 (0,51) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Disiplin kerja meningkat sebesar 0,51 dengan

asumsi variabel lain (Pendidikandan Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_4 (0,59) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y_2), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Disiplin kerja meningkat sebesar 0,59 dengan asumsi variabel lain (Pendidikan dan Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_5 (0,39) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Disiplin kerja meningkat sebesar 0,39 dengan asumsi variabel lain (Pendidikan dan Disiplin kerja) nilainya konstan.

β_6 (0,25) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y_2), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Lingkungan kerja meningkat sebesar 0,25 dengan asumsi variabel lain (Pendidikandan Disiplin kerja) nilainya konstan.

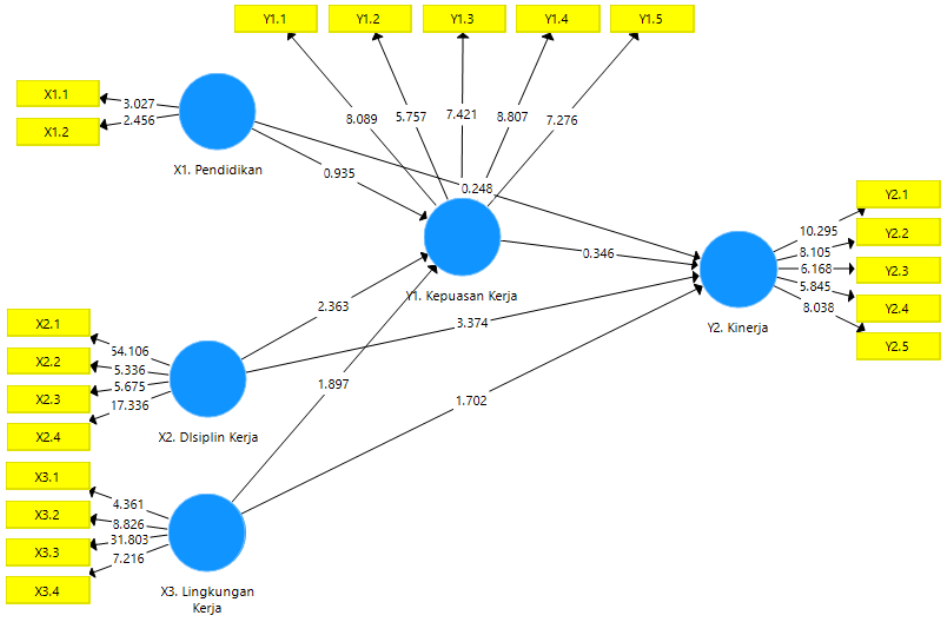
B_7 (0,07) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y_2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,07 dengan asumsi variabel lain (Pendidikan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) nilainya konstan.

8. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan menggunakan aplikasi *Smart* PLS 3.0 ialah sebagai berikut :

Gambar 6
Hasil Uji Model Stuktural PLS



Berdasarkan Gambar di atas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart* PLS disajikan dalam tabel 16 Uji Hipotesis Penelitian seperti berikut:

Tabel 18
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Pendidikan -> Y1. Kepuasan Kerja	-0.129	-0.110	0.138	0.935	**0.350**
X1. Pendidikan -> Y2. Kinerja	0.026	0.028	0.103	0.248	**0.804**
X2. DIsiplin Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0.512	0.471	0.217	2.363	**0.019**
X2. DIsiplin Kerja -> Y2. Kinerja	0.599	0.571	0.178	3.374	**0.001**
X3. Lingkungan Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0.392	0.431	0.207	1.897	**0.058**

X3. Lingkungan Kerja -> Y2. Kinerja	0.254	0.299	0.149	1.702	**0.089**
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.072	0.051	0.207	0.346	**0.729**

Sumber : Lampiran 5, tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diuraikan dalam penjelasan dibawah ini sebagai berikut :

1) **Hipotesis 1.** Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)

   Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,129), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,932 (< 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,350 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) **Hipotesis 1 ditolak.**

2) **Hipotesis 2.** Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

   Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,026), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,248 (< 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,804 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) **Hipotesis 2 ditolak.**

3) **Hipotesis 3.** Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)

   Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,512), Nilai T-*Statistc* yaitu 2,363 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,019 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) **Hipotesis 3 diterima.**

4) **Hipotesis 4.** Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

   Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,599), Nilai T-*Statistc* yaitu 3,374 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu

sebesar 0,001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) **Hipotesis 4 diterima.**

5) **Hipotesis 5.** Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)

   Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,392), Nilai T-*Statistc* yaitu 1,897 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,058 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) **Hipotesis 5 ditolak.**

6) **Hipotesis 6.** Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

   Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,254), Nilai T-*Statistc* yaitu 1,702 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,089 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) **Hipotesis 6 ditolak.**

7) **Hipotesis 7.** Kepuasan kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

   Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) **Hipotesis 7 ditolak.**

b. Uji Hipotesis Penelitian Langsung

Tabel 19
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1. Pendidikan -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	-0.009	-0.003	0.037	0.253	**0.801**
X2. DIsiplin Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.037	0.039	0.107	0.344	**0.731**
X3. Lingkungan Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.028	0.010	0.100	0.281	**0.779**

Sumber : Lampiran 5, tahun 2024

1) **Hipotesis 8.** Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2)

   Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) **Hipotesis 8 ditolak.**

2) Hipotesis **9.** Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2)

   Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) **Hipotesis 9 ditolak.**

3) **Hipotesis 10.** Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2)

   Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3)

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) **Hipotesis 10 ditolak.**

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu negatif (-0,129), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,932 (< 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,350 (>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak**, Pendidikan mungkin tidak menjadi prioritas utama dalam penilaian kinerja dan kesejahteraan di kantor desa. Dalam beberapa pekerjaan Pendidikan formal mungkin tidak memiliki hubungan langsung dengan tugas seharu-hari. Misalnya, pekerjaan yang lebih praktis atau teknis mungkin lebih bergantung pada keterampilan yang dipelajari melalui pelatihan di tempat kerja atau pengalaman kerja daripada pendidikan formal. Oleh karena itu, dengan memahami bahwa Pendidikan saja tidak cukup untuk meningkatkan Kepuasan kerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Ella Anatasya S (2020).

2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,026), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,248 (< 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,804 (>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 2 ditolak,** salah satu alasan utama mengapa pendidikan tidak mempengaruhi kinerja adalah karena pendidikan mungkin tidak menjadi prioritas utama dalam penilaian kinerja di kantor desa. Jika kantor desa lebih menekankan pada pengalaman kerja, keterampilan praktis, atau hasil konkret, tingkat pendidikan formal mungkin tidak

dianggap penting dalam menentukan kinerja perangkat desa. Perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang tinggi mungkin memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap peluang karir dan penghargaan. Jika organisasi tidak dapat memenuhi ekspektasi ini, perangkat desa tersebut mungkin tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, meskipun mereka memiliki pendidikan yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya meningkatkan tingkat pendidikan karyawan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja, seperti pelatihan keterampilan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Ery Teguh Prasetyo, Puspita Marlina (2019).

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwasanya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,512), Nilai T-*Statistc* yaitu 2,363 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,019 (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 3 diterima,** Kedisiplinan dalam lingkungan kerja menciptakan struktur dan stabilitas yang dibutuhkan perangkat desa untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Ketika perangkat desa mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan memiliki SOP, mereka cenderung merasa lebih nyaman dengan pekerjaan tersebut mereka karena adanya rasa aman dan teratur. Disiplin kerja yang baik mendorong produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi. Perangkat desa yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi organisasi tetapi juga memberikan kepuasan intrinsik bagi perangkat desa karena mereka merasa berhasil dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja adalah hal penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa. Organisasi yang berhasil menanamkan budaya disiplin dalam lingkungan kerja mereka akan melihat peningkatan dalam kepuasan kerja perangkat desa, yang

pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Siti Chotijatul Fitriyah (2021).

4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwasanya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,599), Nilai T-*Statistc* yaitu 3,374 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 (<0,05). Maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 4 diterima,** Kedisiplinan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas. Perangkat desa yang disiplin cenderung bekerja secara efisien dan efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan meminimalkan kesalahan. Hal ini meningkatkan output kerja dan kualitas hasil yang dicapai oleh perangkat desa. Disiplin kerja memastikan bahwa perangkat desa mematuhi prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepatuhan ini penting untuk menjaga konsistensi dan standardisasi dalam proses kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Disiplin kerja membantu perangkat desa mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Perangkat desa yang disiplin cenderung memiliki jadwal yang teratur, mampu memprioritaskan tugas, dan menghindari penundaan. Pengelolaan waktu yang baik ini memungkinkan perangkat desa untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rosmawati (2021).

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,392), Nilai T-*Statistc* yaitu 1,897 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,058 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak,**

berdasarkan analisis yang telah dilakukan, di temukan bahwa indikator Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa. meskipun Lingkungan kerja yang baik sering dianggap seeebagai faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas perangkat desa, hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel tersebut tidak memainkan peran utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Perangkat desa mungkin lebih di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih penting bagi mereka, seperti gaji, kesempatan untuk berkembang atau hubungan dengan rekan kerja atasan. Kepuasan kerja adalah konsep yang objektif dan dapat bervariasi antar individu. Bagi beberapa karyawan, aspek-aspek non-fisik dari pekerjaan mereka mungkin lebih memengaruhi tingkat kepuasan mereka. Kesimpulan ini mengindikasikan kantor desa bahwa manajemen kantor desa mungkin perlu lebih fokus pada aspek lain yang lebih memengaruhi Kepuasan kerja, seperti program pengembangan karier, pengakuan dan penghargaan, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Meskipun demikian, menjaga Lingkungan kerja yang memadai tetap penting untuk memastikan kenyamanan dan kesehatan perangkat desa, meskipun itu bukan faktor penentu utama Kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Vidia Aulia, Trianasari (2021).

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,254), Nilai T-*Statistc* yaitu 1,702 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,089 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak,** perangkat desa memiliki preferensi yang berbeda terkait dengan lingkungan kerja. Beberapa mungkin menganggap aspek fisik seperti kenyamanan dan kebersihan sebagai faktor penting, sementara yang lain lebih fokus pada aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, tantangan pekerjaan, atau kompensasi. Perbedaan

preferensi ini menyebabkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi tidak konsisten dan tidak signifikan secara statistik. Perangkat desa mungkin telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja mereka, baik positif maupun negatif. Adaptasi ini bisa mengurangi dampak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Perangkat desa yang sudah terbiasa dengan kondisi tertentu mungkin tidak lagi menjadikan lingkungan kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja Perangkat desa. Organisasi mungkin perlu memprioritaskan aspek lain yang lebih berdampak langsung pada kinerja, seperti pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, dan manajemen kinerja. Meskipun demikian, memperbaiki Lingkungan kerja tetap penting sebagai bagian dari strategi keseluruhan untuk menciptakan tempat kerja yang sehat dan produktif. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Dolly Viktor Pandapotan Sitanggang (2021).

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 7 ditolak,** perangkat desa mungkin mendapatkan kepuasan dari berbagai sumber yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka. Misalnya, Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, hubungan pribadi, atau kegiatan di luar pekerjaan. Karena faktor-faktor ini tidak selalu terkait langsung dengan tugas pekerjaan atau tanggung jawab, pengaruhnya terhadap kinerja mungkin tidak signifikan. Perangkat desa mungkin beradaptasi dengan kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan dan tetap mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Adaptasi ini bisa mengurangi dampak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Perangkat desa yang sudah terbiasa dengan situasi tertentu

mungkin tidak lagi menganggapnya sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang kompleks. Selain kepuasan kerja, faktor-faktor seperti dukungan manajerial, sumber daya yang tersedia, dan kebijakan organisasi juga memainkan peran penting. Kompleksitas ini membuat sulit untuk mengisolasi dan mengukur pengaruh spesifik dari kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mungkin bukan penentu utama kinerja aparat desa. Organisasi mungkin perlu memprioritaskan aspek lain yang lebih berdampak langsung pada kinerja, seperti pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, dan manajemen kinerja. Meskipun demikian, menjaga tingkat kepuasan kerja tetap penting sebagai bagian dari strategi keseluruhan untuk menciptakan tempat kerja yang produktif dan sehat. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Septia Nurul Istiqamah (2022).

8. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 8 ditolak,** perangkat desa mungkin memiliki berbagai tingkat pendidikan, mulai dari lulusan sekolah menengah hingga sarjana atau lebih tinggi. Variasi ini dapat menyebabkan dampak pendidikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja menjadi tidak konsisten. Misalnya, perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mungkin masih dapat mencapai kinerja yang baik dan merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka memiliki pengalaman kerja yang relevan dan keterampilan praktis. Perangkat desa mungkin beradaptasi dengan pekerjaan mereka, terlepas dari tingkat pendidikan mereka. Adaptasi ini bisa mengurangi dampak langsung dari pendidikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Perangkat

desa yang sudah terbiasa dengan pekerjaan mereka mungkin tidak lagi menganggap pendidikan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan bukanlah faktor utama yang menentukan kepuasan kerja melalui kinerja. Organisasi mungkin perlu memprioritaskan aspek lain yang lebih berdampak langsung pada kinerja dan kepuasan kerja, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, sistem penghargaan, dan manajemen kinerja. Meskipun demikian, memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan tetap penting sebagai bagian dari strategi keseluruhan untuk menciptakan tempat kerja yang produktif dan memuaskan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Ella Anatasya S (2020) Septia Nurul Istiqamah (2022).

9. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 9 ditolak,** Disiplin kerja mengacu pada ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Meskipun menjaga disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi kesalahan, temuan penelitian menunjukkan bahwa memiliki disiplin kerja yang tinggi tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu alasannya adalah bahwa disiplin kerja yang terlalu ketat dapat menimbulkan stres dan menurunkan fleksibilitas dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perangkat desa mungkin lebih menghargai faktor-faktor lain yang lebih langsung mempengaruhi kesejahteraan mereka, seperti lingkungan kerja yang suportif, peluang untuk berkembang, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja penting untuk menjaga keteraturan dan kelancaran operasional, elemen-elemen lain seperti penghargaan atas prestasi, kesempatan

untuk pelatihan, dan hubungan baik antar rekan kerja tampaknya memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan yang lebih holistik dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa, perlu adanya keseimbangan antara penegakan disiplin kerja dan perhatian terhadap aspek-aspek lain yang lebih berpengaruh terhadap kebahagiaan dan motivasi kerja perangkat desa. Hal ini dapat mencakup program kesejahteraan karyawan, pengembangan profesional, dan upaya membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Ery teguh Prasetyo, Puspa Marlina S (2019) Septia Nurul Istiqamah (2022).

10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,072), Nilai T-*Statistc* yaitu 0,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,729 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) melalui Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis 10 ditolak,** Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa. Meskipun perbaikan lingkungan kerja tetap penting, perhatian juga harus diberikan pada faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan perangkat desa. Upaya untuk menciptakan budaya kerja yang positif, memberikan peluang pengembangan, dan memastikan kompensasi yang adil akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hubungan interpersonal dan manajemen yang efektif sering kali memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja daripada kondisi fisik lingkungan kerja. Perangkat desa yang merasa didukung oleh atasan mereka, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan merasa dihargai, cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi terlepas dari kondisi fisik tempat kerja mereka. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam kinerja

perangkat desa, fokus yang lebih holistik pada kebutuhan dan ekspektasi perangkat desa akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Siti Chotijatul Fitriyah (2021) Septia Nurul Istiqamah (2022).

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
2. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_2 ditolak)
3. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima)
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak)
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_5 ditolak)
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_6 ditolak)
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_7 ditolak)
8. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja (H_8 ditolak)
9. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja (H_9 ditolak)
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja (H_{10} ditolak)

B. Saran

1. Bagi Kantor Desa Banyuputih, Sumberejo, Dan Sumberwaru

Kantor Desa Banyuputih, Sumberejo, dan sumberwaru disarankan memahami bahwa hanya mengandalkan disiplin aparat desa saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Sangat penting untuk mempertahankan motivasi, baik yang bersifat intrinsik dalam diri setiap pejabat maupun yang secara

ekstrinsik dipupuk oleh lingkungan kerja. Pendekatan ganda ini memastikan bahwa standar kinerja yang diharapkan untuk setiap anggota di kantor desa dapat dipenuhi, sehingga mendorong kemajuan positif dalam pembangunan desa.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Informasi ini akan berguna bagi sivitas akademika dalam memahami pentingnya variabel Pendidikan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja MSDM.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja MSDM, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)"*. Riau: Zanafa Publishing

Afrianti A. 2020. "*Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru".* Universitas Islam Riau

Agustini, F. 2019. *"Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Medan: UISU Press

Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Cetakan Yogyakarta: Gava Media.

Erida Silalahi, L. 2021. Efektivitas Edukasi Self-Care Terhadap Perilaku Manajemen Diri pada Pasien Diabetes Melitus di Wilayah Puskesmas Sukapura Jakarta. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia, Vol. 4(No. 1), 15-22

Fitriyah, S.C. 2021 *"Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam".* Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hair, J. F. J., et al. (2018). Multivariate Data A Analysis.

Handoko, T.H. 2017 *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.

Hartatik. 2014. Mengembangkan SDM (1). Jogjakarta: Laksana

Hasibuan, H. M. 2019. *"Manajemen Sumberdaya Manusia."* Jakarta: Bumi Aksara

Istiqamah S.N. *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Agro Rawas Ulu di Sumatera Selatan".* Jambi : Universitas Jambi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Kosilah dan Septian 2020 *"Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa"*. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 no 6 November 2020 dan Kinerja

Mangkunegara, AAP. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit Refika Aditama.

Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.

Nazir, M.2022. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito. A. S. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nuruni, Tri (2014),*"Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Sd Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen"*, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Prasetyo.T.E Marlina, P. 2019. "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".* Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Program StudiManajemen Fakultas Ekonomi.

Rafiq, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompet Dhuafa Jakarta, 3(1).

Rahayu O.R. 2019. *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun".* Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun Progam Studi S1 Kesehatan Masyarakat Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan.

Rivai Dan ESagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* Penerbit Gaya Media.

Rosmawati. 2021 *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng* Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik.

Sanusi, A. 2011. *Metodologi penelitian bisnis.* Jakarta: Salemba empat.

Sedarmayati. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Revika. Aditama Eresco.

Silaen, Sofar., 2018., Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media, Bandung.

Sinambela, E.A 2020 pengaruh Pendidikan, kompetensi Pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet.

Sukanto., Indriyo., (2018:151), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.

Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman, 2013. *Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 11. No.4

Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke sebelas Prananda.

Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana: Jakarta.

Trianasari, A.V 2021 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.

Viktor P.D. *Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau".* Riau : Universtas Islam Riau Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Widarjono. 2013. Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya, Ekonosia, Jakarta.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

35% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 33% Internet database
- 14% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	repository.unars.ac.id Internet	22%
2	unars.ac.id Internet	8%
3	Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, ... Crossref	<1%
4	Herry Iskandar. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUA... Crossref	<1%
5	unars.ac.id Internet	<1%
6	Rosento - RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani. "Pengaruh Lingkun... Crossref	<1%
7	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet	<1%
8	publikasi.mercubuana.ac.id Internet	<1%
9	Alexander Situmorang, Deswarta Deswarta. "Pengaruh Disiplin Kerja d... Crossref	<1%

10	Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "... Crossref	<1%
11	Sri Ndaru Arthawati, Eloh Bahirah, Abdul Rosid. "PENGARUH DISIPLIN ... Crossref	<1%
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
13	Deny Blondy Hitipeuw, Muhdi B. Hi Ibrahim, Duta Mustajab, Ros Lina. "... Crossref	<1%
14	Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap ... Crossref	<1%
15	digilib.uinkhas.ac.id Internet	<1%
16	Hamdan, Amarul, Ratu Erlina Gentari. "Pentingkah Pengaruh Lingkung... Crossref	<1%
17	Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingku... Crossref	<1%
18	Sri Hartono. "ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KI... Crossref	<1%
19	Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, d... Crossref	<1%
20	Natasya Vinna Theressa Dendhana, Bode Lumanaw, Genita. G. Lumint... Crossref	<1%
21	Utin Devika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONA... Crossref	<1%

22	Afifah Syadza, Asep Sutarman, Dicky Chandra. "PENGARUH SPIRITUA... Crossref	<1%
23	Beby Tri Wardhani, Hazwari Hasan. "Pengaruh Work Life Balance dan P... Crossref	<1%
24	Deby Selvia Lumbantobing, Rina Dwiarti. "Pengaruh Lingkungan Kerja, ... Crossref	<1%
25	Kadek Surya Prabawa, I Made Sudjana, Dika Pranadwipa Koeswiyono. "... Crossref	<1%
26	Putu Gede Denny Herlambang, Ni Ketut Sukanti, I Kadek Sara Mandiya... Crossref	<1%
27	Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan... Crossref	<1%
28	Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARU... Crossref	<1%
29	I Ketut Sudama, Ida Ketut Kusumawijaya. "PENGARUH MOTIVASI KER... Crossref	<1%
30	Denika Syifa Isnaini. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KE... Crossref	<1%
31	Gricilia Cheysi Aspani, Greis Mike Sendow, Jeffry L.A Tampenawas. "P... Crossref	<1%
32	Kiki Arianto, Bayu Eko Broto, Raja Saul Marto Hendry. "Pengaruh Konfli... Crossref	<1%
33	Maulana Yusuf, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat ... Crossref	<1%

34	repository.ub.ac.id Internet	<1%
35	123dok.com Internet	<1%
36	Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVAS... Crossref	<1%
37	Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Keh... Crossref	<1%
38	Lusiana Dameria. "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerj... Crossref	<1%
39	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi ... Crossref	<1%
40	Nurrahmi Utami Tamping, Rita N. Taroreh, Arrazi Hasan Jan. "Pengaru... Crossref	<1%
41	Yuniz Majidah, Ike Kusdyah Rachmawati, Tin Agustina Karnawati. "PEN... Crossref	<1%
42	Ayu Lestari, Rycha Kuwara Sari. "THE INFLUENCE OF WORK MOTIVAT... Crossref	<1%
43	Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, d... Crossref	<1%
44	Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM... Crossref	<1%
45	Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaru... Crossref	<1%

46	Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres ... Crossref	<1%
47	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu... Crossref	<1%
48	Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan K... Crossref	<1%
49	Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lin... Crossref	<1%
50	Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FA... Crossref	<1%
51	Luis Preselliya Siregar, Adietya Arie Hetami, Wira Bharata. "PENGARUH... Crossref	<1%
52	Muhammad Farhan Kosasih, Hazwari Hasan. "Pengaruh Komunikasi In... Crossref	<1%
53	Ni Luh Gede Ranti Andari, I Nengah Aristana. "PENGARUH DISIPLIN KE... Crossref	<1%
54	Prima Dwi Hastuti, Kasmari Kasmari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disi... Crossref	<1%
55	Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum. "PENGARUH DISIPLIN KE... Crossref	<1%
56	Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENG... Crossref	<1%
57	Sulastri Irbayuni, Christian Rico Yudi Pratama. "Pengaruh Kepuasan Ke... Crossref	<1%

58	docplayer.info Internet	<1%