

Siti Nur Khomariyah

JURNAL RIA.pdf

 Jurnal SKRIPSI 2025 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID**trn:oid::1:3288441246****Submission Date****Jul 1, 2025, 10:50 AM UTC****Download Date****Jul 2, 2025, 4:02 AM UTC****File Name****JURNAL_RIA.pdf****File Size****1.2 MB****16 Pages****5,199 Words****33,209 Characters**

24% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 8 words)

Exclusions

- 3 Excluded Matches

Top Sources

- 21%  Internet sources
- 11%  Publications
- 18%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

21% Internet sources
 11% Publications
 18% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

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

1	Student papers	
unars		11%
2	Internet	
repository.unars.ac.id		4%
3	Internet	
unars.ac.id		1%
4	Internet	
ejournal.unma.ac.id		<1%
5	Publication	
Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Ke...		<1%
6	Internet	
ijler.umsida.ac.id		<1%
7	Internet	
jurnal.stieykp.ac.id		<1%
8	Student papers	
Universitas Muhammadiyah Palembang		<1%
9	Internet	
jurnal.ubs-usg.ac.id		<1%
10	Student papers	
Universitas Pamulang		<1%
11	Internet	
journal.drafpublisher.com		<1%

12	Internet	dspace.uui.ac.id	<1%
13	Internet	repository.stiegici.ac.id	<1%
14	Student papers	Universitas Muhammadiyah Buton	<1%
15	Internet	ejournal.nusamandiri.ac.id	<1%
16	Internet	etheses.iainpekalongan.ac.id	<1%
17	Publication	Mokhtar Sayyid, Mas'adah,, Masram, Cuk Triono Singgih, Mu'ah. "Pengaruh Mot...	<1%
18	Internet	ojs.uma.ac.id	<1%
19	Publication	Titin Patimah, Nita Fauziah Oktaviani. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPE...	<1%
20	Internet	adoc.pub	<1%
21	Internet	repository.unpak.ac.id	<1%
22	Publication	Nila Dianingsih, Akhmad Taqiyuddin. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lin...	<1%
23	Publication	Salsabila Nur Afifah, Ridwan Muttaqin, Andhika Mochamad Siddiq. "Pengaruh E...	<1%
24	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
25	Internet	journal-nndipbop.com	<1%

26	Internet	jurnal.syntaxliterate.co.id	<1%
27	Internet	repository.stei.ac.id	<1%
28	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
29	Internet	repository.um-palembang.ac.id	<1%
30	Internet	repository.unai.edu	<1%
31	Internet	repository.upi.edu	<1%
32	Internet	stia-binataruna.e-journal.id	<1%
33	Internet	text-id.123dok.com	<1%
34	Internet	www.unars.ac.id	<1%

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

Siti Nur Khomariyah

rhiamaurer7661@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ika Wahyuni

ika_wahyuni@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto

ediyanto@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

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

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

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu aktivitas yang mengatur pembagian tugas yang harus dilaksanakan serta tanggung jawab agar setiap individu yang dapat berkontribusi secara

efektif dalam mencapai tujuan bersama. Berbagai macam organisasi berupaya untuk mengoptimalkan kinerja seluruh perspektif organisasi agar proses perkembangan organisasi tetap berlanjut. Sebagai bagian

organisasi, kenaikan kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan mampu mengelola dan memajukan sumber daya yang ada.

Begitu juga dengan kantor desa yang merupakan bagian penting organisasi pemerintah dan social di tingkat desa, yang berfungsi dalam melayani masyarakat. Kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menciptakan kepuasan kerja yang mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja serta keberhasilan organisasi. Diseluruh organisasi memperhatikan karyawan, dengan memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Motivasi merupakan sebuah cara bagi setiap organisasi untuk memotivasi karyawannya agar lebih bekerja keras dan mengoptimalkan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Tanpa adanya sikap disiplin kerja dari seluruh karyawan atau pemimpin organisasi, sulit bagi setiap organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Disiplin kerja telah diterapkan oleh suatu organisasi atau kepada karyawan sangat mempengaruhi keyakinan karyawan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang tertuju pada tanggung jawab dan kerja sama tentunya dapat memajukan kinerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang efektif. Lingkungan kerja yang baik sangatlah penting karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja karyawan. Organisasi perlu

menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat karena dapat membawa peningkatan produktivitas karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Ajabar (2020:5) "Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan untuk memotivasi dan mengupayakan karyawan agar memiliki kinerja yang baik didalam organisasi"

Motivasi

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

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

- 1) Kepuasan kerja
Faktor yang berkaitan dengan sikap karyawan kepada pekerjaannya. Seperti suasana kerja.
- 2) Prestasi yang diraih
Catatan yang berisi tentang hasil-hasil yang didapatkan karyawan dari pekerjaan atau kegiatan tertentu..
- 3) Peluang untuk maju
Kemauan yang setara sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan seperti promosi.
- 4) Kemungkinan pengembangan karier
Tahap pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan untuk meningkatkan nilai diri karyawan.
- 5) Tanggung jawab
Sifat yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Disiplin Kerja

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

Menurut Hasibuan (2014:194) menyatakan bahwa yang menjadi

indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan
Karyawan wajib mematuhi semua instruksi dalam organisasi agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
Organisasi memberikan waktu kerja diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi tanpa menguras waktu terlalu banyak..
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Apabila tanggung jawab yang diberikan telah terlaksana serta karyawan menaati jadwal kerja yang sudah ditentukan, maka akan memperlihatkan disiplin kerja.
- 4) Tingkat absensi
Untuk mengukur kedisiplinan seorang karyawan adalah salah satunya melihat frekuensi kehadiran karyawan.

Lingkungan kerja

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

lingkungan disekitar karyawan, mulai dari alat dan bahan yang karyawan gunakan sehingga metode kerja dan pemimpin yang memandu karyawan”.

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

1) Suasana kerja

Keadaan yang terjadi disekitar karyawan yang dapat membangun suasana dan dapat memperbarui pelaksanaan dalam pekerjaan karyawan. Karyawan akan semakin nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan jika suasana kerja tercipta dengan baik.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubunga dengan rekan kerja dapat diukur dari seberapa keharmonisan hubungan kerja yang terbentuk didalam organisasi. Keharmonisan tanpa harus menjatuhkan satu sama lain dalam organisasi akan menciptakan kenyamanan pada karyawan.

3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Dengan tersedianya fasilitas dan perlengkapan yang sesuai maka akan mempermudah karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keberhasilan atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menfokuskan pada seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya atau lingkungan kerjanya. Handoko (2020:193) menyatakan “Kepuasan

kerja adalah sesuatu yang didapat karyawan baik itu menyenangkan maupun tidak yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan. Hal ini bisa dilihat dari perbuatan baik karyawan kepada pekerjaannya dan lingkungannya”.

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

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan tugas yang setara dengan kemampuan karyawan.

2) Imbalan

Balas jasa yang diserahkan untuk organisasi oleh karyawan atau pekerjaan yang telah dikerjakan.

3) Promosi

Bersangkutan dengan kenaikan jabatan karyawan atas pertimbangan..

4) Pengawasan

Hubungan antara pemimpin dan karyawan selalu didasari pada pengawasan dalam setiap proses pengambilan keputusan.

5) Rekan kerja

Dalam sebuah organisasi terdapat rekan kerja yang baik dan saling membantu dalam tim serta saling memahami satu sama lain.

Kinerja

Kinerja berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan setiap organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang

dikerjakan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan”. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188) menyebutkan bahwa “Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan dalam waktu tertentu dan diukur berdasarkan kesepakatan atau persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa indikator kinerja memiliki lima indikator, antara lain sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja bisa diartikan sebagai kinerja yang baik, yang menonjolkan keahlian, kecermatan dan kapasitas dalam menjalankan tugas dan aktivitas di organisasi sesuai ketentuan.

2) Kualitas

Didunia kerja, karyawan memiliki sejumlah fisik yang memadai dan dalam konteks pekerjaan, kualitas biasanya diartikan sebagai kapasitas pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan penyerapan produk yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu sangatlah penting, karena keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat juga untuk meningkatkan efisiensi kerja.

4) Efektifitas

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

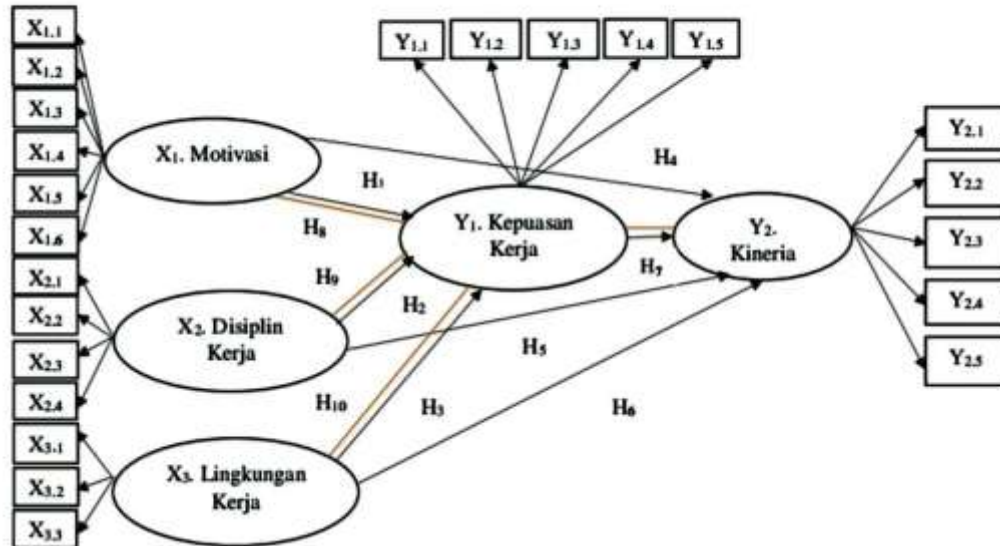
5) Kemandirian

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

Kerangka Konseptual

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

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

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

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

- H₈ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- H₉ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- H₁₀ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan proses perancangan yang akan menjadi arahan dalam melakukan penelitian. Menurut Saebani (2018:54) mengatakan bahwa “Rancangan penelitian adalah rancangan kegiatan yang semua keperluan penelitian yang akan dilaksanakan dan akan menjadikan awal dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif”.

Sugiyono (2019:16) mengatakan bahwa data kuantitatif digunakan sebagai memahami populasi atau sampel, mengidentifikasi data yang digunakan alat untuk penelitian, dan menuju hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian untuk menganalisis”.

Tempat dan Waktu Penelitian

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

Populasi dan Sampel

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

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:133) menjelaskan bahwa “Sampel jenuh yaitu sampel yang jika ditambah jumlahnya tidak dapat menambah perwakilan maka tidak akan mempengaruhi perolehan informasi”. Dalam menentukan sampel, Sugiono (2019:143)

menyatakan bahwa “ukuran sampel yang dianggap layak untuk penelitian adalah antara 30 sampai 100”. Menurut jumlah populasi pada masing-masing perangkat desa, desa kecamatan besuki, teknik yang digunakan, dalam penelitian yaitu pengambilan teknik sampel jenuh, karena pada penelitian tersebut jumlah keseluruhan populasi yang diambil berjumlah 34 orang perangkat desa.

Teknik Pengumpulan Data

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

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

Metode Analisis Data

Penelitian yang dilaksanakan untuk memahami permasalahan atau fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya. Oleh karena itu untuk memahami fakta yang sudah dikelompokkan, maka selanjutnya perlu dilakukannya analisis data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

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

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:23) menyebutkan bahwa “Validitas

konvergen merupakan hubungan yang menguji nilai *outer loading* pada *rised* yang menetapkan nilai 0,7 atau lebih tinggi agar valid. Jika outputnya memperlihatkan nilai lebih besar atau sama dengan 0,7, maka terbuktinya instrument yang digunakan sesuai dengan keadaan". Validitas konvergen dalam penelitian digunakan sebagai mengukur nilai

outer loading dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang sudah dievaluasi menggunakan program Smart PLS 3.0 dengan ketentuan yang sudah diterapkan sebagai nilai AVE $AVE \geq 0,5$, sedangkan untuk nilai *outer loading* $\geq 0,7$, maka data tersebut bisa dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ . Motivasi	0,919	0.716	Valid
X ₂ . Disiplin kerja	0,905	0.780	Valid
X ₃ . Lingkungan kerja	0,778	0.689	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,910	0.735	Valid
Y ₂ . kinerja	0,890	0.699	Valid

Uji Reliabilitas

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) menyebutkan bahwa "Uji *normalitas* bertujuan untuk mengevaluasi disetiap variabel berdistribusi normal atau tidak". Uji Normalitas bertujuan untuk menilai apakah disetiap variabel dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, artinya distribusi data tidak terlalu jauh dar nilai tengah (median) yang

bisa menyebabkan tingkat penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Data dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai *Excess Kurtois* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Multikolinieritas

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

Uji Goodness Of Fit (GOF)

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

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

- 1) Jika SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) nilai yang diharapkan ≤ 0.09 maka dikatakan *fit*.
- 2) Jika *Chi-Square* nilai yang diharapkan kecil maka dikatakan *fit*.
- 3) Jika NFI (*Normed Fit Index*) nilai yang diharapkan $\geq 0,5$ atau (mendekati angka 1) maka dikatakan *fit*.

Tabel 2. Uji Goodness Of Fit (GOF)

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

Uji Koefisien Determinasi

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

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

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.796	0.776
Y ₂ . Kinerja	0.862	0.843

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

sisanya 22,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

- 2) Variabel Motivasi (X₁) Disiplin kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) mempengaruhi

Kinerja (Y_2) sebesar 0,843 (84.3%) berarti pengaruh sangat tinggi, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

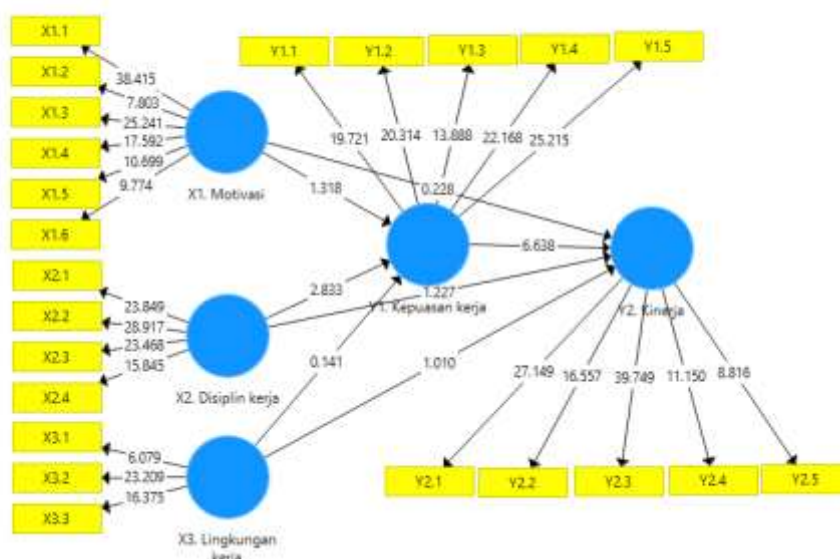
Uji Hipotesis Penelitian

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

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

Tabel 4. Uji Hipotesis

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



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

Pembahasan Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

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

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

Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

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

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

Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

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

Dari hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari kantor desa tidak terlalu diutamakan oleh perangkat desa dan tidak menjadi alasan dalam kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu Rahayu, S (2023).

Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat nilai *original sample* yaitu

negatif (- 0,047), sedangkan Nilai T-Statistic yaitu 0,228 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0.390** (>0,05), dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) oleh karena itu **Hipotesis ke 4 ditolak**.

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidaklah menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penyebab organisasi atau perusahaan tidak menjadikan Motivasi sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja pada karyawan karena karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Putra, G. S (2023).

Disiplin kerja Terhadap Kinerja

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

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

ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yuliantini, T (2020).

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

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

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

Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketujuh nilai *original sample* yaitu positif (0,963), sedangkan nilai T-Statistic yaitu 6,638 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,000** (<0,05), dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) oleh karena itu **Hipotesis ke 7 diterima**.

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

Motivasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

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

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa walaupun motivasi mempengaruhi kinerja, hasil tersebut tidak terjadi melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memiliki peran penting yang signifikan dalam penelitian. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Darmawan, A (2021) dan Suryadi (2022).

Disiplin kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kesembilan nilai *original sample*

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

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

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

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

Hasil analisis data menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja ternyata tidak signifikan. Dengan kata lain, hipotesis yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut tidak terbukti. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rahayu (2023) dan Suryadi (2022)..

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

- 1) Motivasi berpengaruh positif namun tidak terhadap Kepuasan kerja, (H_1 ditolak);
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_2 diterima);
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, (H_3 ditolak);
- 4) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_4 ditolak);
- 5) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (H_5 diterima);
- 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_6 ditolak);
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (H_7 diterima);
- 8) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_8 ditolak);
- 9) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

melalui Kepuasan kerja, (H_9 diterima);

- 10) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_{10} ditolak);

Saran

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

- 1) Bagi Desa Kalimas, Blimbing dan Langkap

Hasil penelitian ini bagi Kantor Desa Kalimas, Blimbing dan Langkap dianjurkan untuk lebih meningkatkan motivasi perangkat desa. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja yang baik, serta menciptakan peluang bagi pengembangan diri. Untuk meningkatkan disiplin kerja, dapat diterapkan aturanc yang tegas tetapi tetap adil yang didukung oleh pengawas untuk memastikan tanggung jawab dan kedisiplinan. Selain itu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan kondusif antar tim bisa membantu meningkatkan semangat dan kenyamanan dalam bekerja. Dalam aspek kepuasan kerja, pemerintah desa perlu memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan perangkat desa, menjejaskan tugas dan tanggung jawab. Dengan motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang terjaga dan lingkungan kerja yang mendukung, serta kepuasan kerja yang optimal, kinerja perangkat desa dapat mengalami peningkatan yang signifikan.

- 2) Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Hasil penelitian ini bisa menambah pengetahuan khususnya tentang disiplin kerja suatu lembaga pemerintahan terutama pada kantor desa sebagai bahan untuk kajian dan tambahan referensi mengenai Kepuasan kerja terhadap variabel intervening.
- 3) Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi referensi untuk mengembangkan penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini. Untuk penelitian selanjutnya penulis disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain di luar variabel tersebut, seperti Pendidikan, Kompetensi, yang juga berpotensi mempengaruhi Keuasan kerja dan Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ambrawati, D. D., Wahyuni, I., & Minullah. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, Volume. 3 No.10, 1983-1995.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i10.5289>
- Ajar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Budiasa. 2018. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada: Banyumas Jawa tengah.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fitria, A., Wahyuni I., & Soeliha. S. 2025. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Bagunan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, Volume. 4 No 1, 150-163.
<https://doi.org/10.36841/jme.v4i1.5799>
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss, Edisi 7*. Semarang: Universitas Dipenogoro
- _____. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Universitas Dipenogoro
- Hasibuan. 2021. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 2020. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Khaeruman, Irmawati, L & Farradia, Y. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Study Kasus*. Banten: CV. aa Rizky.
- Laia, S. M., Soeliha, S., & Ediyanto. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM di Kabupaten Situbondo. *Jurnal*

Mahasiswa Entrepreneur,
Volume. 3 No.11, 2234-2248.

<https://doi.org/10.36841/jme.v3i11.5323>

Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maruli, T. S. 2020. *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Rahmawati, Pramesthi, R. A, & Praja, Y. 2021. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, Volume. 3 No.5, 997-1011.

<https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4960>

Robbins. 2016. *Manajemen Penelitian Kinerja Pegawai*. Penerbit Gaya Media.

Saebani, B. A., & Sutisna, Y. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Serdamayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya

Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Waskito, M., Sumarni, S. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume. 5 No.2, 94-107.

<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>

Yasin, A., Wahyuni, I., & Tulhusnah, L. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bercak Asri, Desa Kladi dan Desa Batu Salang Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, Volume. 3 No.7, 1263-1277.

<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5090>