

Jurnal Rahmatin

Jurnal Rahmatin.pdf

 Jurnal SKRIPSI 2025 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID

tm:oid:::1:3271223778

Submission Date

Jun 8, 2025, 12:50 PM UTC

Download Date

Jun 9, 2025, 6:12 AM UTC

File Name

anas_jurnal_1.pdf

File Size

697.5 KB

15 Pages**6,091 Words****39,314 Characters**

19% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 15 words)

Exclusions

- 2 Excluded Matches

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 3%  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

- 15%  Internet sources
- 3%  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	
unars.ac.id		4%
3	Internet	
repository.unars.ac.id		3%
4	Internet	
conference.upnvj.ac.id		<1%

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DESA KECAMATAN MLANDINGAN SITUBONDO

Rahmatin Nazilah

201913027@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto

ediyanto@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari

litapermatasari@unars.ac.id

Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the direct and indirect effects of work discipline and motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The object of this study focuses on village apparatuses in Mlandingan District, Situbondo Regency, which includes Selomukti Village, Sumber Pinang Village, and Mlandingan Kulon Village. The method used in this research is a quantitative approach. The population includes all 32 active village apparatuses across the three village offices. Sampling was carried out using a probability sampling technique with a proportionate stratified random sampling approach (census/saturated sampling), making all 32 village apparatuses respondents in this study. Data collection techniques were conducted through observation, literature review, interviews, questionnaires (1–5 Likert scale), and documentation. The collected data was processed using SmartPLS 3.0 software, which included outer model evaluation (convergent validity and reliability tests), classical assumption tests, Goodness of Fit (GoF) tests, the coefficient of determination (R^2), and structural equation modeling (inner model) using the bootstrapping method. The coefficient of determination (R^2) shows that 58.4% of the variance in job satisfaction can be explained by work discipline and motivation. Meanwhile, 69.2% of the variance in village apparatus performance can be explained jointly by work discipline, motivation, and job satisfaction, with the remaining percentage explained by variables outside the model.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction, Village Apparatus Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilaksanakan secara profesional memberikan kontribusi mendasar dalam usaha mencapai sasaran strategis pada instansi publik maupun swasta [cite: 1]. Pelaksanaan MSDM mengacu pada tata tertib, sistem kerja, serta peraturan perundang-undangan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh pimpinan instansi [cite: 1]. Tercapainya suatu tujuan dalam organisasi berkaitan erat dengan tingkat profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas yang diembannya [cite: 1]. Oleh karena itu, instansi pemerintah desa harus berupaya secara sistematis mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada demi meningkatkan kinerja pelayanan publik sebagai program strategis utama [cite: 1].

Kinerja karyawan dalam menjalankan peran dan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya secara tidak langsung menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi publik [cite: 1].

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Profil Responden

Seluruh sampel sebanyak 32 perangkat desa mengembalikan kuesioner secara lengkap [cite: 46]. Profil responden disajikan dalam Tabel 1 [cite: 47]:

Tabel 1. Profil Demografis Responden (N=32)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	68,75%
	Perempuan	10	31,25%
Usia	20–30 Tahun	6	18,75%
	31–40 Tahun	14	43,75%
	> 40 Tahun	12	37,50%
Pendidikan	SMA/Sederajat	20	62,50%
	Sarjana (S1)/ Diploma	12	37,50%
Masa Kerja	< 3 Tahun	5	15,63%
	3–10 Tahun	18	56,25%
	> 10 Tahun	9	28,12%

Karyawan dengan kapasitas kerja yang prima akan mengantarkan pada kesuksesan tata kelola pemerintahan yang transparan dan efisien [cite: 1]. Jiwa profesionalisme pada aparatur dapat ditumbuhkembangkan salah satunya melalui upaya peningkatan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja secara berkelanjutan demi penguatan kualitas modal manusia (Sabirin & Ilham, 2020) [cite: 1].

Menurut Michael Armstrong (2024), MSDM didefinisikan sebagai suatu pendekatan strategis yang mengintegrasikan kebijakan dan praktik pengelolaan manusia dalam organisasi guna mencapai sasaran strategis dengan memaksimalkan kontribusi karyawan yang berkualitas dan termotivasi [cite: 1]. Sementara itu, Leon C. Megginson (2024) dan Ricky W. Griffin (2024) menegaskan bahwa MSDM merupakan proses komprehensif yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk memastikan efektivitas pencapaian tujuan organisasi [cite: 1, 2].

Tercapainya tujuan instansi pemerintahan di tingkat desa sangat tergantung pada kedisiplinan dan motivasi aparatur [cite: 2]. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena pelaksanaan disiplin mendorong aparatur mematuhi standar operasional prosedur, ketepatan waktu pelayanan, serta meminimalkan potensi kesalahan administrasi [cite: 2, 3]. Namun, efektivitas pelaksanaan tugas tidak cukup hanya ditopang oleh kedisiplinan, melainkan membutuhkan dorongan

4.2 Evaluasi Outer Model

Hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas disajikan pada Tabel 2 [cite: 48, 49]:

Tabel 2. Evaluasi Outer Model & Reliabilitas

Variabel	Indikator	Loading	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,812	0,658	0,870	0,906
	X1.2	0,785			
	X1.3	0,841			
	X1.4	0,763			
	X1.5	0,852			
Motivasi (X2)	X2.1	0,794	0,634	0,855	0,896
	X2.2	0,821			
	X2.3	0,776			
	X2.4	0,758			
	X2.5	0,830			
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,802	0,642	0,860	0,899
	Y1.2	0,769			
	Y1.3	0,815			
	Y1.4	0,834			
	Y1.5	0,782			
Kinerja (Y2)	Y2.1	0,845	0,681	0,843	0,895
	Y2.2	0,826			
	Y2.3	0,810			
	Y2.4	0,820			

motivasi kerja yang kuat [cite: 2, 3]. Motivasi kerja yang tinggi membangun gairah dan dedikasi aparatur sehingga mampu menghasilkan kinerja pelayanan publik yang optimal [cite: 3]. Motivasi merupakan hasrat internal yang menyebabkan seseorang melakukan serangkaian tindakan terarah (Bangun, 2022) [cite: 3]. Hafidzi et al. (2020) menambahkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar pegawai mampu bekerja secara efektif, terintegrasi, dan berorientasi pada pencapaian kepuasan kerja [cite: 3].

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja [cite: 3]. Kepuasan kerja mencerminkan emosi positif pegawai terhadap pekerjaannya dan memainkan peranan kunci dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal [cite: 3]. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka akan berupaya semaksimal mungkin menggunakan kompetensinya untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi [cite: 3]. Oleh sebab itu, disiplin dan motivasi kerja dianggap memiliki peran strategis terhadap dinamika organisasi [cite: 3, 4].

Pemerintahan Desa merupakan lembaga publik yang berhadapan langsung dengan warga masyarakat dalam pengolahan data kependudukan, perizinan, pengelolaan dana desa, dan pembangunan wilayah [cite: 4, 5]. Berdasarkan hasil pengamatan pra-riset dan wawancara dengan Kepala Desa serta Sekretaris Desa pada beberapa Kantor Desa di Kecamatan Mlandingan (Desa Selomukti, Desa Sumber Pinang,

Seluruh indikator terbukti memenuhi syarat validitas konvergen (Loading > 0,70 & AVE > 0,50) dan reliabilitas (Cronbach Alpha & CR > 0,70) [cite: 48, 49].

4.3 Uji Asumsi Klasik dan GoF

Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal (z-score skewness & kurtosis antara -1,96 dan +1,96) [cite: 50]. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF antara 1,425 hingga 2,104 (< 5,00), mengonfirmasi bebas multikolinearitas [cite: 50, 51]. Uji Goodness of Fit menunjukkan SRMR = 0,068 (< 0,09), Chi-Square = 112,45, dan NFI = 0,782 (> 0,50), yang mengonfirmasi kelayakan model struktural [cite: 51].

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R^2 Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,584 (58,4%), sedangkan R^2 Kinerja Perangkat Desa (Y_2) sebesar 0,692 (69,2%) [cite: 52]. Hal ini membuktikan daya jelaskan variabel independen berada pada kategori tinggi [cite: 52].

4.5 Analisis Persamaan Struktural

Persamaan struktural yang terbentuk dari estimasi PLS adalah [cite: 52, 53]:

$$Y_1 = 0,385 X_1 + 0,442 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = 0,284 X_1 + 0,310 X_2 + 0,358 Y_1 + e_2$$

dan Desa Mlandingan Kulon), dijumpai fenomena bahwa kinerja aparatur desa belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi yang diharapkan [cite: 5]. Sebagian perangkat desa masih menunjukkan indikasi kurang disiplin, seperti keterlambatan jam hadir kantor, keterlambatan penyelesaian berkas administrasi warga, serta kurangnya inisiatif dalam mengoperasikan sistem informasi desa [cite: 5]. Di sisi lain, aparatur sering mengeluhkan peningkatan beban kerja administrasi tanpa diimbangi peningkatan insentif/kompensasi yang memadai, sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja mereka [cite: 5]. Fenomena-fenomena tersebut menarik untuk dikaji secara mendalam melalui penelitian ilmiah guna mengetahui korelasi empiris antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening [cite: 5].

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini disajikan sebagai berikut [cite: 5]:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Desa Kecamatan Mlandingan Situbondo? [cite: 5]
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Desa Kecamatan Mlandingan Situbondo? [cite: 5]

4.6 Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis bootstrapping disajikan pada Tabel 3 [cite: 53, 54]:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Jalur Hubungan	Original Sample (O)	T-Stat	P-Value	Keputusan
H1	Disiplin → Kepuasan	0,385	3,142	0,002	Diterima
H2	Motivasi → Kepuasan	0,442	3,825	0,000	Diterima
H3	Disiplin → Kinerja	0,284	2,315	0,021	Diterima
H4	Motivasi → Kinerja	0,310	2,641	0,009	Diterima
H5	Kepuasan → Kinerja	0,358	2,988	0,003	Diterima
H6	Disiplin → Kepuasan → Kinerja	0,138	2,110	0,035	Diterima
H7	Motivasi → Kepuasan → Kinerja	0,158	2,348	0,019	Diterima

4.7 Pembahasan Pembuktian Empiris

1. Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H1): Hasil estimasi menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (O=0,385, P=0,002) [cite: 54]. Kepatuhan

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Kecamatan Mlandingan Situbondo? [cite: 5]
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Kecamatan Mlandingan Situbondo? [cite: 5]
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Kecamatan Mlandingan Situbondo? [cite: 5]
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening? [cite: 5]
7. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening? [cite: 5]

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk [cite: 6]:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja [cite: 6].
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja [cite: 6].
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa [cite: 6].
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa [cite: 6].
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa [cite: 6].

terhadap aturan tata tertib kantor desa menciptakan iklim kerja yang tertib, teratur, dan adil, sehingga meningkatkan rasa puas perangkat desa dalam menjalankan kewajibannya [cite: 15, 56]. Kesadaran perangkat desa dalam mengikuti aturan jam kerja dan prosedur operasional memberikan ketenangan psikologis dan kejelasan peran dalam melayani masyarakat [cite: 15, 56].

2. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H2): Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($O=0,442$, $P=0,000$) [cite: 54]. Dorongan internal untuk berprestasi dan dorongan eksternal berupa pengakuan kerja memberikan kepuasan psikologis yang tinggi bagi aparatur desa [cite: 18, 56]. Ketika motivasi terakomodasi melalui pengakuan hasil kerja dan pemberian wewenang yang seimbang, kepuasan kerja aparatur meningkat secara drastis [cite: 18, 56].

3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (H3): Disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja perangkat desa ($O=0,284$, $P=0,021$) [cite: 54, 55]. Kedisiplinan kehadiran dan ketepatan waktu pengerjaan berkas administrasi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan publik [cite: 24, 56]. Ketaatan aparatur terhadap jadwal kerja memastikan pelayanan masyarakat di Desa Selomukti, Sumber Pinang, dan Mlandingan Kulon berjalan tanpa hambatan [cite: 24, 56].

4. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (H4): Motivasi berpengaruh positif langsung terhadap

6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja [cite: 6].

7. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja [cite: 6].

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain [cite: 6]:

- **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo:** Menambah perbendaharaan referensi ilmiah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada organisasi sektor publik tingkat pemerintahan desa [cite: 6].
- **Bagi Peneliti:** Mengembangkan pemahaman komprehensif mengenai penerapan teori MSDM dan pemodelan Structural Equation Modeling (SEM-PLS) secara praktis [cite: 6].
- **Bagi Kantor Desa:** Memberikan sumbangan pemikiran dan masukan korektif bagi pimpinan Kantor Desa di Kecamatan Mlandingan dalam mengelola disiplin, motivasi, kepuasan, dan kinerja aparatur [cite: 6].

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendasari kerangka konseptual ini disajikan pada kajian ringkas berikut [cite: 7, 8]:

kinerja perangkat desa ($O=0,310$, $P=0,009$) [cite: 55]. Semangat dan dorongan kerja yang tinggi mendorong aparatur untuk bekerja secara efisien, kreatif, dan berorientasi hasil [cite: 25, 56]. Tingginya motivasi kerja memicu aparatur desa untuk berinovasi dalam mengelola administrasi kependudukan berbasis komputerisasi [cite: 25, 56].

5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (H5):

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa ($O=0,358$, $P=0,003$) [cite: 55]. Perangkat desa yang merasa puas terhadap tugas, supervisi pimpinan, dan rekan kerja akan memberikan komitmen dan usaha maksimal dalam pelayanan masyarakat [cite: 26, 56]. Kepuasan memicu munculnya kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior) di mana aparatur rela membantu sesama rekan demi ketercapaian target desa [cite: 26, 56].

6. Peran Intervening Kepuasan Kerja (H6 & H7):

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bernilai signifikan ($O=0,138$, $P=0,035$) [cite: 55]. Demikian pula pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bernilai signifikan ($O=0,158$, $P=0,019$) [cite: 55]. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) yang memperkuat hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja akhir perangkat desa [cite: 57]. Penegakan disiplin dan pemberian motivasi yang disertai peningkatan

1. **Abdal Fadilah (2021)** melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Property Pekanbaru" [cite: 7]. Menggunakan metode regresi linier sederhana pada 35 sampel marketing [cite: 7]. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [cite: 7].

2. **Azwar (2021)** meneliti "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang" [cite: 7]. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap pencapaian efektivitas kinerja karyawan [cite: 7].

3. **Dika Arizona, Harsuko Riniwati, & Nuddin Harahap (2022)** mengkaji "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" pada sektor organisasi publik [cite: 7, 8]. Penelitian menyoroti pentingnya keterpaduan motivasi internal dan penegakan disiplin dalam mendongkrak efektivitas kerja [cite: 7, 8].

4. **M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR & Darmawan Widiyanto (2018)** meneliti "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" [cite: 8]. Menggunakan analisis jalur (path analysis) pada 53 sampel [cite: 8]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan [cite: 8].

kepuasan kerja akan melipatgandakan pencapaian kinerja pelayanan publik di Kantor Desa Kecamatan Mlandingan [cite: 57].

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pengujian data empiris, seluruh 7 hipotesis penelitian diterima secara signifikan [cite: 54, 55, 56]. Disiplin kerja dan motivasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Mlandingan secara langsung maupun tidak langsung [cite: 56, 57]. Kepuasan kerja terbukti berperan efektif sebagai variabel intervening yang memediasi peningkatan kinerja [cite: 57]. Rincian simpulan mencakup [cite: 56, 57]:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [cite: 56].
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [cite: 56].
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa [cite: 56].
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa [cite: 56].
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa [cite: 56].
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja [cite: 57].
7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja [cite: 57].

5. **Reza (2021)** meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja [cite: 8]. Hasil analisis regresi mengonfirmasi bahwa disiplin kerja dan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai [cite: 8, 11].

2.2 Landasan Teori MSDM

Sadili (2016) menegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi demi mencapai tujuan strategisnya [cite: 11]. SDM menunjang instansi melalui bakat, kreativitas, dorongan, dan karya nyata [cite: 11]. Handoko (2016) mendefinisikan MSDM sebagai proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi [cite: 11, 12]. Marwansyah (2017) dan Hasibuan (2016) menambahkan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien [cite: 12].

Fungsi-fungsi MSDM mencakup dua dimensi utama [cite: 12, 13]:

- **Fungsi Manajerial:** Terdiri atas Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), dan Pengendalian (*Controlling*) [cite: 13].
- **Fungsi Operasional:** Terdiri atas Pengadaan (*Procurement*), Pengembangan (*Development*), Pemberian Kompensasi (*Compensation*), Pengintegrasian (*Integration*), dan Pemeliharaan (*Maintenance*) (Wahjono, 2018) [cite: 13, 14].

5.2 Saran

1. **Bagi Kantor Desa (Kecamatan Mlandingan):** Pimpinan desa disarankan mempertahankan keteladanan kepemimpinan, memberikan apresiasi atas kedisiplinan, memperjelas keadilan pembagian kerja, serta menjaga keharmonisan hubungan kelompok kerja [cite: 57]. Peningkatan tunjangan kesejahteraan dan fasilitasi pelatihan teknologi informasi desa juga disarankan demi memupuk motivasi berkelanjutan [cite: 57].
2. **Bagi Akademisi (Universitas Abdurachman Saleh Situbondo):** Hasil penelitian ini dapat memperkaya perbendaharaan kepustakaan ilmiah dan menjadi rujukan akademis dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia pada instansi publik tingkat pemerintahan desa [cite: 57].
3. **Bagi Peneliti Selanjutnya:** Disarankan untuk memperluas cakupan wilayah populasi hingga tingkat kabupaten atau antar-kecamatan serta menambahkan variabel independen lain seperti gaya kepemimpinan transformasional, kebudayaan organisasi, atau beban kerja [cite: 58].

DAFTAR PUSTAKA

-
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. [cite: 22]
- Aguinis, H. (2012). *Performance Management* (3rd ed.). Boston: Pearson. [cite: 23]
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60. [cite: 59]

2.3 Teori Disiplin Kerja

Sutrisno (2018) dan Rahman (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku ketaatan pegawai terhadap prosedur, norma, dan peraturan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis [cite: 14, 15]. Moekijat (2012) membagi disiplin menjadi *self imposed discipline* (disiplin atas kesadaran pribadi) dan *command discipline* (disiplin atas perintah dan sanksi) [cite: 15]. Hasibuan (2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin mencakup tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, dan pengawasan [cite: 16]. Indikator disiplin kerja meliputi: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pemimpin, (3) Balas jasa/gaji, (4) Keadilan, dan (5) Hubungan kemanusiaan [cite: 16, 17].

2.4 Teori Motivasi Kerja

Bangun (2017) dan Hafidzi et al. (2017) mengemukakan motivasi sebagai pendorong perilaku untuk bekerja giat demi mencapai hasil optimal [cite: 18]. Teori-teori motivasi utama mencakup Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori ERG Alderfer, dan Teori Kebutuhan McClelland (McClelland, 2017) [cite: 19, 20]. Indikator motivasi menurut McClelland mencakup: (1) Tujuan yang ingin dicapai, (2) Kesadaran tanggung jawab, (3) Pelaksanaan kewajiban, (4) Pembentukan keterampilan, dan (5) Kerelaan bertugas [cite: 20].

Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. [cite: 18]

Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 159-166. [cite: 60]

Fadilah, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Property Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru. [cite: 7]

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro. [cite: 40]

Hafidzi, A., et al. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media. [cite: 18]

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. [cite: 12, 21, 59]

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. [cite: 16, 20]

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. [cite: 25]

Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill. [cite: 22]

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. [cite: 24]

McClelland, D. C. (2017). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press. [cite: 19, 20]

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson. [cite: 21]

Sedarmayati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. [cite: 26]

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. [cite: 14]

Wahjono, S. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UM Surabaya. [cite: 13]

2.5 Teori Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016) dan Robbins & Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan atas penilaian terhadap pengalaman kerja [cite: 21]. Afandi (2018) merumuskan faktor kepuasan meliputi pemenuhan kebutuhan, kesesuaian harapan, keadilan, dan budaya organisasi [cite: 22]. Menurut Luthans (2017), indikator kepuasan kerja terdiri atas: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Kompensasi/imbalan, (3) Kesempatan promosi, (4) Supervisi pimpinan, dan (5) Kelompok kerja/rekan sejawat [cite: 22, 23].

2.6 Teori Kinerja Perangkat Desa

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif dalam menjalankan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab (Aguinis, 2012; Mangkunegara, 2009; Sutrisno, 2010; Wibowo, 2014) [cite: 23, 24]. Kasmir (2016) merincikan faktor pendorong kinerja mencakup keahlian, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja [cite: 25, 26]. Menurut Sedarmayati (2016), indikator kinerja meliputi: (1) Prestasi kerja, (2) Keahlian teknis, (3) Perilaku etos kerja, dan (4) Kepemimpinan [cite: 26, 27].

2.7 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kajian empiris, disusun kerangka konseptual yang menghubungkan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2),

Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja (Y2) [cite: 27, 28]. Hipotesis penelitian yang diuji adalah [cite: 29]:

- **H1:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [cite: 29].
- **H2:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [cite: 29].
- **H3:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [cite: 29].
- **H4:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [cite: 29].
- **H5:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [cite: 29].
- **H6:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja [cite: 29].
- **H7:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja [cite: 29].

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis eksplanatori (Sugiyono, 2016; Tanzeh, 2018) [cite: 30]. Penelitian eksplanatori bertujuan menguji hipotesis hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti [cite: 30]. Analisis statistik yang digunakan adalah Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan program SmartPLS 3.0 [cite: 30, 39].

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di tiga Kantor Desa di wilayah Kecamatan Mlandingan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, yaitu [cite: 32]:

1. Kantor Desa Selomukti [cite: 32]
2. Kantor Desa Sumber Pinang [cite: 32]
3. Kantor Desa Mlandingan Kulon [cite: 32]

Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung mulai bulan Mei sampai dengan Juli 2024 [cite: 32].

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat/aparatur desa aktif di tiga kantor desa lokasi penelitian yang berjumlah 32 orang [cite: 32]. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan teknik *probability sampling* melalui pendekatan *proportionate stratified random sampling* (sensus/sampel jenuh), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 32 perangkat desa dijadikan responden penelitian [cite: 32, 33].

3.4 Definisi Operasional Variabel

1. **Disiplin Kerja (X1):** Sikap ketaatan perangkat desa terhadap aturan dan jam kerja kantor desa [cite: 34]. Indikator: Tujuan & Kemampuan (X1.1), Teladan Pemimpin (X1.2), Balas Jasa (X1.3), Keadilan (X1.4), dan Hubungan Kemanusiaan (X1.5) [cite: 34].

2. **Motivasi Kerja (X2):** Dorongan psikologis aparatur dalam menjalankan tugas pelayanan [cite: 35]. Indikator: Target tujuan (X2.1), Tanggung jawab (X2.2), Kewajiban (X2.3), Keterampilan (X2.4), dan Kerelaan (X2.5) [cite: 35].

3. **Kepuasan Kerja (Y1):** Perasaan positif pegawai terhadap lingkungan dan tugasnya [cite: 35, 36]. Indikator: Pekerjaan itu sendiri (Y1.1), Kompensasi (Y1.2), Promosi (Y1.3), Supervisi (Y1.4), dan Kelompok kerja (Y1.5) [cite: 36].

4. **Kinerja Perangkat Desa (Y2):** Hasil kerja kualitatif dan kuantitatif aparatur desa [cite: 36, 37]. Indikator: Prestasi kerja (Y2.1), Keahlian (Y2.2), Perilaku etos kerja (Y2.3), dan Kepemimpinan (Y2.4) [cite: 36, 37].

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan melalui kombinasi teknik [cite: 37, 38, 39]:

- **Observasi:** Pengamatan langsung terhadap kedisiplinan dan pelayanan kantor desa [cite: 37].
- **Wawancara:** Tanya jawab mendalam dengan Kepala Desa dan perangkat desa [cite: 38].
- **Kuesioner:** Penyebaran angket terstruktur dengan Skala Likert 1–5 [cite: 38].
- **Dokumentasi:** Pengumpulan data kependudukan, SOTK, dan profil desa [cite: 39].

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data diolah melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0 dengan tahapan [cite: 39, 40, 41, 42, 43]:

1. **Evaluasi Outer Model:** Uji validitas konvergen (Outer Loading $> 0,70$ & AVE $> 0,50$) dan uji reliabilitas (Cronbach Alpha $> 0,70$ & Composite Reliability $> 0,70$) [cite: 39, 40].
2. **Uji Asumsi Klasik:** Uji normalitas data (skewness & kurtosis) dan uji multikolinearitas (VIF $< 5,00$) [cite: 40].
3. **Uji Goodness of Fit (GoF):** Evaluasi kelayakan model struktural (SRMR $< 0,09$; NFI $> 0,50$) [cite: 40, 41].
4. **Uji Koefisien Determinasi (R^2):** Mengukur persentase variansi variabel endogen [cite: 41].
5. **Inner Model & Bootstrapping:** Pengujian signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung (P-Value $< 0,05$; T-Statistics $> 1,96$) [cite: 42, 43].