



PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SEKECAMATAN MANDIANGIN TIMUR KABUPATEN SAROLANGUN PROVINSI JAMBI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rendra Aptalisma¹, Sardiyono², Noorhamid Ustadi³

^{1,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹Rendraaptalisma@gmail.com, ²sardiyono@gmail.com, ³noorchamudustadi@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin, Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang di gunakan yaitu 90 responden yang terdiri dari seluruh perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur.

Kata Kunci : Disiplin, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Perangkat Desa

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of discipline, competency and motivation on the performance of village officials with job satisfaction as an intervening variable. The sample used was 90 respondents consisting of all village officials in the East Mandi Angin sub-district. The type of research is quantitative research. Research results Work discipline has a significant effect on job satisfaction of village officials in the East Mandi Angin sub-district. Competence has a significant effect on job satisfaction of village officials in the East Mandi Angin sub-district. Motivation has a significant effect on job satisfaction of village officials in the East Mandi Angin sub-district. Job satisfaction has a significant effect on the performance of village officials in the East Mandi Angin sub-district. Work discipline has a significant effect on the performance of village officials in the East Mandi Angin sub-district. Competence has a significant effect on the performance of village officials in the East Mandi Angin sub-district. Motivation has a significant effect on the performance of village officials in the East Mandi Angin sub-district. Work discipline has a significant effect on the performance of village officials in the East Mandi Angin sub-district through job satisfaction as an intervening variable. Competence has a significant effect on the performance of village officials in East Mandi Angin sub-district through job satisfaction as an intervening variable.

Motivation has a significant effect on the performance of village officials in East Mandiangin sub-district through job satisfaction as an intervening variable. Work discipline, competence and motivation have a significant influence on the performance of village officials in the East Mandiangin sub-district.

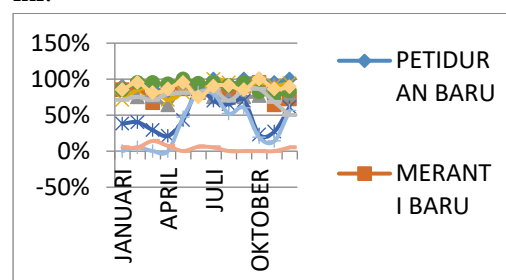
Keywords: Discipline, competency, motivation, job satisfaction and performance of village officials

I. PENDAHULUAN

Kabupaten Sarolangun merupakan salah satu dari sembilan kabupaten yang ada di Propinsi Jambi, Kabupaten Sarolangun memiliki sebelas kecamatan salah satunya kecamatan mandiangan timur. Kecamatan Mandi Angin Timur dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun nomor 10 Tahun 2020 tentang pembentukan Kecamatan Mandiangin Timur. Kecamatan Mandiangin Timur memiliki wilayah kerja administrasi meliputi sepuluh desa diantaranya Desa Guruh Baru, Desa Petiduran Baru, Desa Sungai Butang, Desa Butang Baru, Desa Suka Maju, Desa Jati Baru, Desa Jati Baru Mudo, Desa Meranti Baru, Desa Meranti Jaya; dan Desa Jernang Baru. Desa adalah satu kesatuan masyarakat yang memiliki wilayah dan memiliki kewenangan untuk mengurus dan mengatur wilayahnya sesuai dengan aturan pemerintahan dan adat istiadat dengan dasar gotong royong yang memiliki norma dan tata cara dalam mengatur wilayahnya sendiri.

Setiap organisasi mempunyai standar perilaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang harus dijalankan dan berhubungan dengan tugas. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja perangkat desa perlu dibuat aturan atau standar perilaku didalam organisasi sehingga aturan tersebut dapat dipatuhi oleh perangkat desa, tetapi sebagai manusia perangkat desa mempunyai kelemahan di dalam dirinya, dimana dalam kenyataan masing sering perangkat desa kurang disiplin. Hal ini

dapat dilihat dalam grafik absensi dibawah ini:



Dari grafik diatas dapat dilihat rekap absensi Tahun 2023 setiap desa masih terdapat perangkat desa yang tidak hadir 100% maka dari ini pemerintah kecamatan harus memperhatikan dan menerapkan kesiplin perangkat desa agar roda pemerintah desa berjalan sejalan dengan keinginan masyarakat.

Kepala desa hendaknya memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa karena kompetensi merupakan tolak ukur atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu unsur penting yang mendesak untuk segera dipersiapkan dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi desa adalah aparat pemerintah desa yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai guna mendorong peningkatan kinerja pemerintahan yang selama ini terkesan masih relatif rendah. Hal tersebut dapat di lihat pada tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Perangkat Desa berdasarkan tingkat pendidikan kecamatan mandiangan Timur adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Perangkat Desa berdasarkan tingkat pendidikan kecamatan mandi angin Timur

N O	NAMA DESA	JUMLA H PERAN GKAT DESA (Orang)	TINGKAT PENDIDIKA N (Orang)	
			SLT A	PERG URUA N TING GI
1	Guruh Baru	13	11	2
2	Petiduran Baru	10	7	3
3	Sungai Butang	11	9	2
4	Butang Baru	8	5	3
5	Suka Maju	9	6	3
6	Jati Baru	8	7	1
7	Jati Baru Mudo	8	7	1
8	Meranti Baru	8	7	1
9	Meranti Jaya	8	6	2
10	Jernang Baru	7	6	1
	Jumlah	90	71	19

Sumber : Kecamatan Mandi Angin Timur

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan perangkat desa yang ada Kecamatan Mandi Angin Timur di Dominan dengan pendidikan SLTA sedangkan perangkat desa yang berpendidikan perguruan tinggi hanya beberapa orang saja di setiap desa, dari tingkat pendidikan ini dapat terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki perangkat desa kurang memadai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani

kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. (Asfar & Anggraeni, 2020).

Menurut (Shafiq et al., 2021) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Sedangkan menurut (Hamali, 2018) Motivasi adalah harapan dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut (Fajrina et al., 2022) kepuasan kerja adalah mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya.

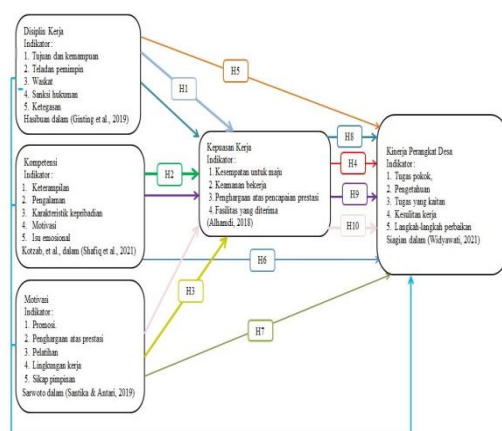
Menurut (Widyawati, 2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai. Menurut Rivai dalam (Imron, 2018), kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam pencarian perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan dalam penilaian berkala terhadap efektivitas operasi dan pegawai organisasi berdasarkan kriteria, standar, dan target yang ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Failin et al., 2023) dengan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil yang dilakukan peneliti menunjukkan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil yang dilakukan peneliti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil ini sama dengan yang dilakukan peneliti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil ini juga sama dengan hasil yang dilakukan peneliti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif namun signifikan sedangkan hasil yang dilakukan peneliti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan, sedangkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 = Diduga ada pengaruh yang signifikan

disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

H2 = Diduga ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

H3 = Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

H4 = Diduga ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

H5 = Diduga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

H6 = Diduga ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

H7 = Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

H8 = Diduga ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja kinerja perangkat desa yang di *Intervening* oleh kepuasan kerja?

H9 = Diduga ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap kinerja perangkat desa yang di *Intervening* oleh kepuasan kerja?

H10 = Diduga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja perangkat desa yang di *Intervening* oleh kepuasan kerja?

H11 = Diduga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur?

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Pendapat (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang Perangkat Desa Sekecamatan Mandi Angin Timur. Metode penelitian berisi Rancangan penelitian, kerangka penelitian, teknik/ metode analisis data, dsb. Pada bagian ini sebaiknya digambarkan kerangka penelitian dalam bentuk flowchart maupun blok diagram. Persamaan matematis juga dapat diuraikan pada bagian ini.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. *sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2019) Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 90 orang perangkat desa, maka tehnik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sampel sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Siregar, 2017)

Keterangan :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah Sampel.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini uji F digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja perangkat desa, dalam pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X_1, X_2, Y})^2 (n-m-1)}{m (1-R_{X_1, X_2, Y}^2)}$$

(Siregar, 2017)

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompetensi

X₃ = Motivasi

Y = Kinerja Perangkat Desa

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Uji Sobel

Menurut (Chabachib & Abdurahman, 2020) menyebutkan bahwa *Sobel Test* digunakan untuk mengkonfirmasi hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* melalui variabel *intervening*. Pengujian hipotesis mediasi dapat diuji dengan cara yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

- Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.702	.000



Total_X1_Disiplin_Kerja	9.218	.000
-------------------------	-------	------

a. Dependent Variable:
Total_Z_Kepuasan_Kerja

b. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	4.051	.000
1 Total_X2_Kompetensi	6.430	.000

a. Dependent Variable:
Total_Z_Kepuasan_Kerja

b.

c. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	7.096	.000
1 Total_X3_Motivasi	9.252	.000

a. Dependent Variable:
Total_Z_Kepuasan_Kerja

d. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.388	.169
1 Total_Z_Kepuasan_Kerja	42.64	.000

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja

e. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja perangkat

desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	4.682	.000
1 Total_X1_Disiplin_Kerja	9.796	.000

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja

f. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	4.039	.000
1 Total_X2_Kompetensi	6.648	.000

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja

g. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	7.187	.000
1 Total_X3_Motivasi	9.694	.000

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja

2. Uji F (Simultan)

Pengaruh disiplin kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

ANOVA^a

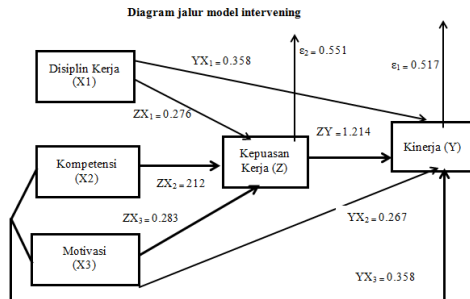
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1349.780	3	449.927	78.363	.000 ^b
Residual	493.775	86	5.742		

Total	1843.5 56	89			
-------	--------------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total_X3_Motivasi, Total_X2_Kompetensi, Total_X1_Disiplin_Kerja

Diagram Jalur Intervening



Dari diagram Jalur Model Intervening diatas maka dapat dilakukan uji Sobel Untuk menguji apakah variabel intervening tersebut signifikan atau tidak.

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja

1. Menghitung besarnya nilai standard error pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0.276)^2 (0.064)^2 + (0.358)^2 (0.055)^2 + (0.064)^2 (0.055)^2} \\
 &= \sqrt{(0.076176)(0.004096) + (0.128164)(0.003025) + (0.004096)(0.003025)} \\
 &= \sqrt{0.000312016896 + 0.0003876961 + 0.0000123904} \\
 &= \sqrt{0.000712103396} \\
 &= 0.0266852655223
 \end{aligned}$$

2. Menentukan nilai t hitung

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0.276 \times 0.358}{0.0266852655223} = 3.702$$

Oleh karena itu nilai t_{hitung} (3.702) lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa dan signifikan.

b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1. Menghitung besarnya nilai standard error pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0.212)^2 (0.069)^2 + (0.267)^2 (0.059)^2 + (0.069)^2 (0.059)^2} \\
 &= \sqrt{(0.044944)(0.004761) + (0.071289)(0.003481) + (0.004761)(0.003481)} \\
 &= \sqrt{0.000213978384 + 0.000248157009 + 0.000016573041} \\
 &= \sqrt{0.000478708434} \\
 &= 0.0218794066190
 \end{aligned}$$

2. Menentukan nilai t hitung

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0.212 \times 0.267}{0.0218794066190} = 2.587$$

Oleh karena itu nilai t_{hitung} 2.587 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan kompetensi dengan kinerja perangkat desa dan signifikan.

c. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1. Menghitung besarnya nilai standard error pengaruh tidak langsung.

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0.283)^2 (0.055)^2 + (0.358)^2 (0.047)^2 + (0.055)^2 (0.047)^2} \\
 &= \sqrt{(0.080089)(0.003025) + (0.128164)(0.002209) + (0.003025)(0.002209)} \\
 &= \sqrt{0.000242269225 + 0.000283114276 + 0.000006682225} \\
 &= \sqrt{0.000532065726} \\
 &= 0.0230665499370
 \end{aligned}$$

2. Menentukan nilai t hitung

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0.283 \times 0.358}{0.0230665499370} = 4.392$$

Oleh karena itu nilai t_{hitung} 4.392 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa



Kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan motivasi dengan kinerja perangkat desa dan signifikan.

Pembahasan

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Mandi Angin Timur.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 9.218$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-1) 90-1=89$ adalah sebesar 1.662 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur, atau hipotesis diterima.

2. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Mandi Angin Timur.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6.430$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-1) 90-1=89$ adalah sebesar 1.662 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel

kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandi angin timur, atau hipotesis diterima.

3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Mandi Angin Timur.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 9.252$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-1) 90-1=89$ adalah sebesar 1.662 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa, atau hipotesis diterima.

4. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Mandi Angin Timur.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 42.644$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,662$ dengan

tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-1) 90-1=89$ adalah sebesar 1.662 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis keempat penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angina timur atau hipotesis diterima.

5. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa Perangkat Desa Mandi Angin Timur.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 9.796$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-1) 90-1=89$ adalah sebesar 1.662 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis kelima penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat desa sekecamatan mandi angina timur atau hipotesis diterima.

6. kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa Perangkat Desa Mandi Angin Timur.

Berdasarkan pengujian hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Kompetensi terhadap

kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6.648$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-1) 90-1=89$ adalah sebesar 1.662 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis keenam penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angina timur atau hipotesis diterima.

7. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa Perangkat Desa Mandi Angin Timur.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Motivasi terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur menunjukkan nilai $t_{hitung} = 9.694$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-1) 90-1=89$ adalah sebesar 1.662 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis ketujuh penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandi angina timur, atau hipotesis diterima.



8. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa yang di *Intervening* oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji sobel bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. nilai t_{hitung} (3.702) lebih besar dari t_{tabel} dengan singkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa dan signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa dan signifikan. Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis delapan penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di Desa sekecamatan Mandi Angin Timur, atau hipotesis diterima.

9. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa yang di *Intervening* oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji sobel bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. Dimana diperoleh nilai t_{hitung} 2.587 lebih besar dari t_{tabel} dengan singkat signifikansi 0,05

yaitu sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan kompetensi dengan kinerja perangkat desa dan signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan kompetensi dengan kinerja perangkat desa dan signifikan. Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis kesembilan penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di Desa sekecamatan Mandi Angin Timur, atau hipotesis diterima.

10. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa yang di *Intervening* oleh kepuasan kerja.

Sehingga hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji sobel bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. Dimana nilai t_{hitung} 4.392 lebih besar dari t_{tabel} dengan singkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.662 maka dapat disimpulkan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan motivasi dengan kinerja perangkat desa dan signifikan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervening hubungan motivasi dengan kinerja perangkat desa dan signifikan. Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis kesepuluh penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap



kinerja perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di Desa sekecamatan Mandi Angin Timur, atau hipotesis diterima.

11. Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.

Berdasarkan pengujian dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $78.363 > F_{tabel} = 3.16$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 90 - 3 - 1 = 86$ adalah sebesar 2.75 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja perangkat desa Sekecamatan Mandi Angin Timur jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa dan signifikan. Hasil uji ini membuktikan bahwa hipotesis sebelas penelitian ini yaitu terbukti ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan Mandi Angin Timur, atau hipotesis diterima.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.

3. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.
7. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.
8. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
11. Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan mandiangan timur.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka akan disusun saran penelitian untuk Desa Sekecamatan Mandi Angin Timur.

1. Dari segi disiplin kerja, pimpinan adabainya tidak membedahkan setiap perangkat desa sehingga disiplin kerja dapat meningkat secara optimal dan selalu adil dalam memberikan saksi kepada perangkat desa yang melanggar atura.



2. Dari segi kompetensi, adabainya pimpinan kecamatan, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi setiap perangkat desa sehingga apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan tepat waktu dengan keahlian atau kerampilan yang dimilikinya.
3. Dari segi motivasi, pimpinan ada baiknya memberikan dukungan atau perhatian kepada perangkat desa sehingga perangkat desa dapat bekerja secara optimal untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Dari segi Kepuasan Kerja, hendaknya pimpinan selalu memperhatikan dan mengevaluasi setiap hasil pekerjaan yang dilakukan apakah perangkat desa tersebut merasa puas apa tidak dengan hasil pekerjaan yang laksanakan..
5. Dari segi kinerja perangkat desa, hendaknya pimpinan di desa maupun di kecamatan selalu memantau dan mengevaluasi kinerja perangkat desa di setiap desa sehingga apa yang menjadi tujuan desa dan harapan kecamatan dapat di laksanakan dengan tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.
6. Peneliti selanjutnya, ada baiknya peneliti selanjutnya mengembangkan penelitian yang dilakukan peneliti dengan melakukan penambahan variabel atau dengan menganalisis apakah benar setiap variabel penelitian yang dilakukan peneliti mempengaruhi kinerja perangkat desa

VI. DAFTAR PUSTAKA

Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 13(1), 17–29.
<https://doi.org/10.46306/Jbbe.V13i1.28>

Chabachib, M., & Abdurahman, M. I. (2020). *Determinan Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi*.

Failin, I. N., Hamdun, E. K., & Ariyantiningih, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme) Feb Unars*, Vol. 2, No(E-Issn : 2964-898x P-Issn : 2964-8750), 1145–1161.

Fajrina, Nur, A., Kustini, & Kustini. (2022). Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial) Jepang. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pt. Buku Seru (Ed.)).

Imron, A. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Journal Of Management*, 1(3), 1–14.

Shafiq, D., Hamta, F., & Santoso, C. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Intelijen Negara Daerah (Binda) Kepulauan Riau. *Postgraduate Management Journal*, 1(1), 26–40.
<https://doi.org/10.36352/Pmj.V1i1.134>

Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik*



*Untuk Penelitian Kuantitatif
Dilengkapi Dengan Perhitungan
Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17.*
Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*
Alfabeta.

Widyawati, E. (2021). Pengaruh Disiplin
Kerja Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Melalui
Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan
Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
Soetomo Business Review, 2, 1–7.