

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Kecamatan Sempu merupakan salah satu dari 25 kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Kecamatan ini terletak di bagian barat daya Kabupaten Banyuwangi, dan memiliki posisi geografis yang cukup strategis karena menjadi penghubung antara wilayah barat Banyuwangi dan pusat kota. Secara administratif, Kecamatan Sempu terdiri dari 7 desa, yaitu Desa Sempu, Desa Jambewangi, Desa Temuasri, Desa Gendoh, Desa Tegalarum, Desa Tegalrandu, dan Desa Summersari. Wilayah ini memiliki luas sekitar 74,49 km². Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Banyuwangi, Kecamatan Sempu memiliki jumlah penduduk lebih dari 60.000 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk yang sedang.

Sistem pemerintahan di tingkat kecamatan dan desa diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menetapkan bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat, yang bertugas sebagai pelaksana teknis pemerintahan dan pelayanan publik atas nama bupati atau wali kota. Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan memperjelas organisasi, fungsi pelayanan publik, serta kewenangan camat yang bersifat delegatif. Di tingkat desa, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa mengatur kedudukan desa sebagai pemerintahan yang memiliki kewenangan asal usul dan lokal berskala desa, serta menetapkan struktur pemerintahan desa yang dipimpin oleh kepala desa dan perangkat desa lainnya. Pengangkatan

dan pemberhentian perangkat desa diatur dalam Permendagri Nomor 67 Tahun 2017 sementara mekanisme pemilihan kepala desa diatur dalam Permendagri Nomor 112 Tahun 2014 yang mengatur pemilihan langsung oleh masyarakat, masa jabatan, serta syarat administrasi. Dengan demikian, sistem pemerintahan kecamatan dan desa dibentuk untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah secara efisien, koordinatif, dan partisipatif, dengan camat sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten/kota dan kepala desa sebagai pemimpin pemerintahan desa yang mandiri namun tetap dalam kerangka negara kesatuan



Sumber : Bagan Organisasi Kecamatan Sempu 2025

Gambar 5.1 Struktur Organisasi Kecamatan Sempu

Dari gambar diatas Susunan Organisasi Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang membawahi :

1. Sekretaris Kecamatan, yang membawahi :
 - a. Sub Bagian Umum dan Pelayanan

b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

2. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum;
4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Kesejahteraan ;
5. Kelurahan;

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah deskripsi atau ciri-ciri mendasar dari individu atau kelompok yang menjadi objek dalam sebuah penelitian atau survei. Karakteristik ini mencakup identitas umum yang dapat memengaruhi cara mereka menjawab atau merespons, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan. Dalam konteks penelitian sosial atau kelembagaan, karakteristik responden sangat penting untuk dianalisis karena dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai representasi data, kesesuaian program, serta arah kebijakan yang relevan dengan kondisi nyata di lapangan. Gambaran karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Responden Berkaitan dengan Jumlah Keseluruhan Aparatur Desa di Kecamatan Sempu

Karakteristik responden berkaitan dengan jumlah keseluruhan Aparatur Desa di kecamatan sempu, di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.1 Karakteristik responden berkaitan dengan jumlah Aparatur Desa

No	Nama Desa	Jumlah Aparatur
1	Gendoh	14
2	Temuguruh	16
3	Karangsari	18
4	Temuasri	13
5	Tegal Arum	11
6	Sempu	10
7	Jambewangi	16
Jumlah		98

Sumber : Data Olahan (Penulis 2025)

Dari gambar 5.1 diatas diketahui bahwa jumlah keseluruhan Aparatur Desa di Kecamatan Sempu berjumlah 98 pegawai yang tersebar di 7 Desa yaitu :

- a. Desa Gendoh sebanyak 14 pegawai
- b. Desa Temuguruh sebanyak 16 pegawai
- c. Desa Karangsari sebanyak 18 pegawai
- d. Desa Temuasri sebanyak 13 pegawai
- e. Desa Tegalarum sebanyak 11 pegawai
- f. Desa Sempu sebanyak 10 pegawai
- g. Desa Jambewangi sebanyak 16 pegawai

Jumlah pegawai yang bervariasi bergantung kepada luas wilayah dan kepadatan jumlah penduduk yang harus dilayani oleh masing-masing Aparatur Desa. Sehingga hal ini dapat membuat anggaran Desa yang digunakan untuk hal gaji Aparatur Desa dapat di anggarkan secara tepat dan efektif.

2. Responden Berkaitan Dengan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin keseluruhan Aparatur Desa di kecamatan sempu, di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.2 Karakteristik responden berkaitan dengan Jenis Kelamin

No	Nama Desa	Laki-Laki	Perempuan
1	Gendoh	13	1
2	Temuguruh	12	4
3	Karangsari	16	2
4	Temuasri	10	3
5	Tegal Arum	7	4
6	Sempu	9	1
7	Jambewangi	12	4
	Jumlah	79	19

Sumber : Data Olahan (Penulis 2025)

Berdasarkan data yang dihimpun dari tujuh desa di Kecamatan Sempu, Kabupaten Banyuwangi, jumlah total aparatur desa tercatat sebanyak 98 orang. Dari jumlah tersebut, terdapat 79 orang laki-laki dan 19 orang perempuan jika dihitung berdasarkan persentase, maka aparatur desa laki-laki mencapai sekitar 80,6% dari total keseluruhan, sedangkan perempuan hanya sebesar 19,4%.. Dominasi jumlah aparatur desa laki-laki ini berkaitan erat dengan karakteristik tugas yang cenderung menuntut kerja lapangan, seperti kegiatan pelayanan masyarakat, keamanan desa, pengawasan pembangunan fisik, dan urusan administrasi yang membutuhkan mobilitas tinggi. Sementara itu, keterlibatan perempuan dalam pemerintahan desa masih berada pada posisi minoritas, yang

umumnya ditempatkan pada tugas-tugas administratif internal kantor desa seperti pengelolaan data, pelayanan surat menyurat, dan urusan sosial kemasyarakatan.

3. Responden berkaitan dengan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berkaitan dengan tingkat pendidikan keseluruhan Aparatur Desa di kecamatan sempu, di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.3 Karakteristik responden berkaitan dengan Tingkat Pendidikan

No	Nama Desa	Gendoh	Temuguruh	Karangsari	Temuasri	Tegalarum	Sempu	Jambewangi	Jumlah
	Pendidikan								
1	SMA/Sederajat	9	11	11	9	8	6	10	64
2	Diploma								0
3	Sarjana (S1)	5	5	7	4	3	4	6	34
4	Magister (S2)								0

Sumber : Data Olahan (Penulis 2025)

Berdasarkan tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa Aparatur Desa di kecamatan Sempu yang memiliki pendidikan tingkat SMA/ Sederajat sebanyak 64 pegawai, hal ini dipengaruhi oleh banyaknya Kepala Dusun yang dipilih berdasarkan ketokohan, kharisma, latar belakang keluarga dan hubungan social di masyarakat dibandingkan dengan latar belakang pendidikannya. dan pendidikan tingkat S1 sebanyak S1 (Sarjana) Sebanyak 34 pegawai yang sebagian mengisi jabatan struktural dengan beban kerja di pemerintahan desa Sesuai gelar Sarjana dan kemampuannya.

4. Responden berkaitan dengan Masa Kerja

Karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja keseluruhan Aparatur Desa di kecamatan sempu, di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.4 Karakteristik responden berkaitan dengan Masa Kerja

No	Nama Desa	Gendoh	Temuguruh	Karangsari	Temuasri	Tegalarum	Sempu	Jambewangi	Jumlah
	Masa Kerja								
1	1 – 10 Tahun	5	3	7	5	6	4	3	33
2	10 – 20 Tahun	7	12	11	7	5	5	13	60
3	20 – 30 Tahun	2	1		1		1		5
4	30 – 40 Tahun								0

Sumber : Data Olahan (Penulis 2025)

Berdasarkan data masa kerja aparatur desa di tujuh desa, terlihat bahwa sebagian besar aparatur desa berada pada rentang 10–20 tahun masa kerja, dengan jumlah total 60 orang. Desa dengan jumlah aparatur terbanyak di kategori ini adalah Temuguruh (12 orang) dan Jambewangi (13 orang). Pada kategori 1–10 tahun masa kerja, terdapat 33 orang, yang menunjukkan adanya regenerasi aparatur desa, terutama di Karangsari (7 orang) dan Tegalarum (6 orang). Sementara itu, aparatur desa dengan masa kerja 20–30 tahun berjumlah relatif sedikit, yaitu hanya 5 orang secara keseluruhan, tersebar di Desa Gendoh, Temuguruh, Temuasri, dan Sempu. Tidak terdapat aparatur desa yang memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas aparatur desa berada pada kategori menengah (10–20 tahun), dengan cukup banyak aparatur baru di

bawah 10 tahun, sedangkan yang berpengalaman lebih dari 20 tahun semakin sedikit.

5. Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berkaitan dengan usia keseluruhan Aparatur Desa di kecamatan sempu, di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.5 Karakteristik responden berkaitan dengan Tingkat Pendidikan

No	Nama Desa	Gendoh	Temuguruh	Karangsari	Temuasri	Tegalarum	Sempu	Jambewangi	Jumlah
	Usia								
1	20 – 30 Tahun	5	3	7	5	6	4	3	33
2	30 – 40 Tahun	7	10	8	7	5	5	13	54
3	40 – 50 Tahun	2	1		1		1		5
4	50 – 59 Tahun		2	3				1	6

Sumber : Data Olahan (Penulis 2025)

Berdasarkan data usia aparatur desa di tujuh desa, terlihat bahwa kelompok usia 30–40 tahun mendominasi dengan jumlah 54 orang. Desa yang paling banyak memiliki aparatur di rentang usia ini adalah Jambewangi dengan 13 orang, disusul Temuguruh dengan 10 orang. Kelompok usia 20–30 tahun juga cukup besar, berjumlah 33 orang, yang menunjukkan adanya regenerasi aparatur muda, terutama di Karangsari (7 orang) dan Tegalarum (6 orang). Sementara itu, aparatur desa yang berusia 40–50 tahun jumlahnya jauh lebih sedikit, hanya 5 orang, tersebar di Gendoh, Temuguruh, Temuasri, dan Sempu. Adapun aparatur desa dengan usia 50–59 tahun berjumlah 6 orang, mayoritas berada di Temuguruh dan Karangsari. Data ini memperlihatkan bahwa sebagian besar aparatur desa

berada pada usia produktif, yaitu 30–40 tahun, sementara kelompok usia tua relatif sedikit, dan terdapat pula generasi muda usia 20–30 tahun yang mulai banyak terlibat dalam pemerintahan desa..

5.2.2 Gambaran Variabel Penelitian

Gambaran variabel penelitian ini mencakup empat variabel utama yang saling berkaitan dalam konteks organisasi pemerintahan desa, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja, dan motivasi kerja. Variabel kepemimpinan mencerminkan sejauh mana kepala desa atau pimpinan aparatur desa mampu memberikan arahan, teladan, serta pengaruh positif kepada bawahannya dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan aparatur terhadap aturan, jadwal, dan tata tertib kerja yang berlaku, yang menjadi fondasi bagi terciptanya keteraturan dalam pelayanan publik. Variabel kinerja mengukur hasil kerja aparatur desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Sementara itu, motivasi kerja menjadi variabel yang menjembatani atau memediasi hubungan antar variabel lainnya, menggambarkan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong aparatur untuk bekerja lebih giat dan produktif. Keempat variabel ini saling terkait dan penting untuk dianalisis guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pemerintahan desa.

5.2.3 Gambaran Jawaban responden

Analisis variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan Kerja(X2), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Aparatur Desa (Y) :

1. Kepemimpinan (X1)

Variabel Kepemimpinan pada penelitian ini di ukur dengan lima indikator dan lima pernyataan, dengan hasil yang didapatkan setelah kuisioner disebarkan terhadap 98 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

KETERANGAN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
5 = Sangat Setuju	11	17	22	17	13
4 = Setuju	55	41	34	46	64
3 = Ragu-ragu	27	30	30	25	17
2 = Tidak Setuju	5	10	12	10	4
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Mean Indikator	3,734694	3,663265	3,673469	3,714286	3,877551
Mean Variabel	3,732653				

Sumber : Data Olahan (Penulis 2025)

Dari tabel 5.4 berdasarkan hasil olahan data pada variabel X1 (Kepemimpinan), diketahui bahwa pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X1.5, yang menunjukkan rata-rata persepsi responden berada pada kategori setuju atau tingkat kepuasan yang tinggi terhadap “Pimpinan mampu mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi”. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas aparatur desa menilai bahwa pimpinan mereka telah menunjukkan sikap kepemimpinan yang baik pada aspek yang ditanyakan dalam X1.5. Sebaliknya, pernyataan dengan nilai mean terendah ditemukan pada indikator X1.2 yang berisi pernyataan “Pimpinan terbuka terhadap masukan dari bawahan” dengan. Dalam data tersebut Aparatur Desa di Kecamatan Sempu menyatakan bahwa Pimpinan mampu memberikan instruksi yang positif terhadap kemajuan Desa.

2. Kedisiplinan Kerja (X2)

Variabel Kedisiplinan Kerja pada penelitian ini di ukur dengan lima indikator dan lima pernyataan, dengan hasil yang didapatkan setelah kuisioner disebarkan terhadap 98 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)

KETERANGAN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5 = Sangat Setuju	21	18	23	19	12
4 = Setuju	62	42	27	38	57
3 = Ragu-ragu	21	25	33	33	24
2 = Tidak Setuju	3	13	15	8	5
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Mean Indikator	3,846939	3,663265	3,591837	3,693878	3,77551
Mean Variabel	3,714286				

Sumber : Data Olahan (Penulis 2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner pada variabel Kedisiplinan kerja (X2), diperoleh bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi terdapat pada item X2.1 dengan pernyataan "Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja", yaitu sebesar nilai mean tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kedisiplinan yang cukup baik dalam hal ketepatan waktu kehadiran, yang mencerminkan kesadaran terhadap aturan jam kerja dan komitmen terhadap tanggung jawab awal dalam menjalankan tugas. Tingginya skor pada indikator ini mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan dalam dimensi waktu sudah tertanam dengan baik di lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, nilai mean terendah terdapat pada indikator X2.5 dengan pernyataan "Saya konsisten menjalankan nilai-nilai organisasi dalam tindakan sehari-hari", yaitu sebesar nilai mean terendah. Rendahnya skor ini menunjukkan bahwa masih terdapat keraguan

atau ketidakkonsistenan responden dalam menginternalisasi nilai-nilai organisasi ke dalam perilaku sehari-hari, seperti integritas, pelayanan, dan akuntabilitas.

3. Motivasi Kerja (Z)

Variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini diukur dengan lima indikator dan lima pernyataan, dengan hasil yang didapatkan setelah kuisioner disebarikan terhadap 98 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)

KETERANGAN	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
5 = Sangat Setuju	50	34	30	27	23
4 = Setuju	37	32	34	48	67
3 = Ragu-ragu	8	29	33	21	6
2 = Tidak Setuju	3	3	1	2	2
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Mean Indikator	4,367347	3,989796	3,94898	4,020408	4,132653
Mean Variabel	4,091837				

Sumber: Data Olahan (Penulis 2025)

Hasil analisis data pada variabel Motivasi Kerja (Z) menunjukkan bahwa indikator Z.1, yaitu pernyataan “Gaji yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”, memperoleh mean tertinggi dibanding indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kompensasi finansial menjadi faktor pendorong utama yang dirasakan oleh responden dalam meningkatkan semangat dan kualitas kinerja mereka. Mayoritas responden merespons positif terhadap pernyataan ini, yang mencerminkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan oleh pemerintah desa dinilai cukup layak dan mampu memberikan dorongan psikologis maupun material dalam bekerja. Sebaliknya, indikator Z.5 dengan pernyataan “Saya tahu tujuan dari pekerjaan yang saya lakukan ” memperoleh nilai mean paling rendah dalam kelompok indikator motivasi kerja. Temuan ini

menandakan bahwa masih terdapat kurangnya pemahaman di kalangan Aparatur Desa mengenai makna dan arah dari tugas-tugas yang mereka emban.

4. Kinerja (Y)

Variabel Kinerja pada penelitian ini di ukur dengan lima indikator dan lima pernyataan, dengan hasil yang didapatkan setelah kuisioner disebarkan terhadap 98 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

KETERANGAN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
5 = Sangat Setuju	20	31	28	30	48
4 = Setuju	67	35	26	27	30
3 = Ragu-ragu	7	27	34	29	14
2 = Tidak Setuju	4	5	10	12	6
1 = Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Mean Indikator	4,05102	3,938776	3,734694	3,765306	4,22449
Mean Variabel	3,942857				

Sumber: Data Olahan (Penulis 2025)

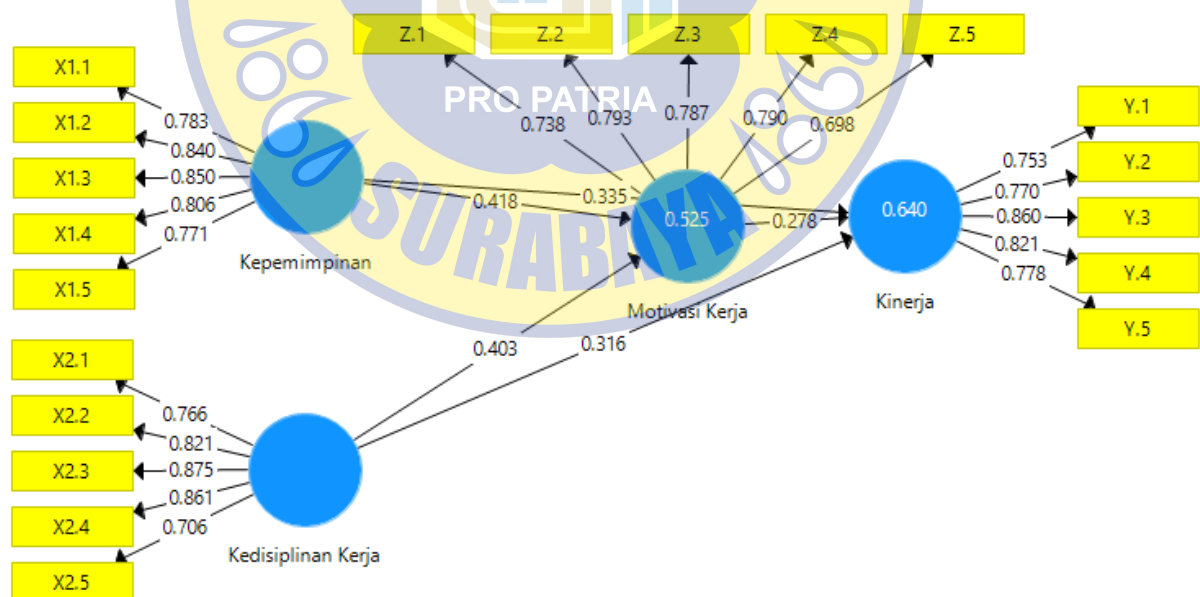
Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner terhadap variabel Kinerja (Y), diketahui bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi berada pada item Y.5 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Tingginya skor pada indikator ini mencerminkan bahwa aparatur desa di Kecamatan Sempu cenderung disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, yang menjadi salah satu indikator utama kinerja yang baik dalam konteks pelayanan publik. Sebaliknya, indikator dengan mean terendah terdapat pada item Y.1 dengan pernyataan “Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan”. Nilai ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam hal proaktivitas dan dorongan internal Aparatur

Desa untuk bertindak tanpa menunggu perintah. Rendahnya inisiatif ini dapat menjadi perhatian penting bagi pimpinan desa untuk meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, mendorong sikap tanggap terhadap masalah, serta mengembangkan budaya kerja yang tidak semata-mata bergantung pada instruksi atasan.

5.3 Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan Data)

5.3.1 Hasil Uji Model Pengukuran Outer Model

Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar konstruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan outer model dalam PLS-SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2017)

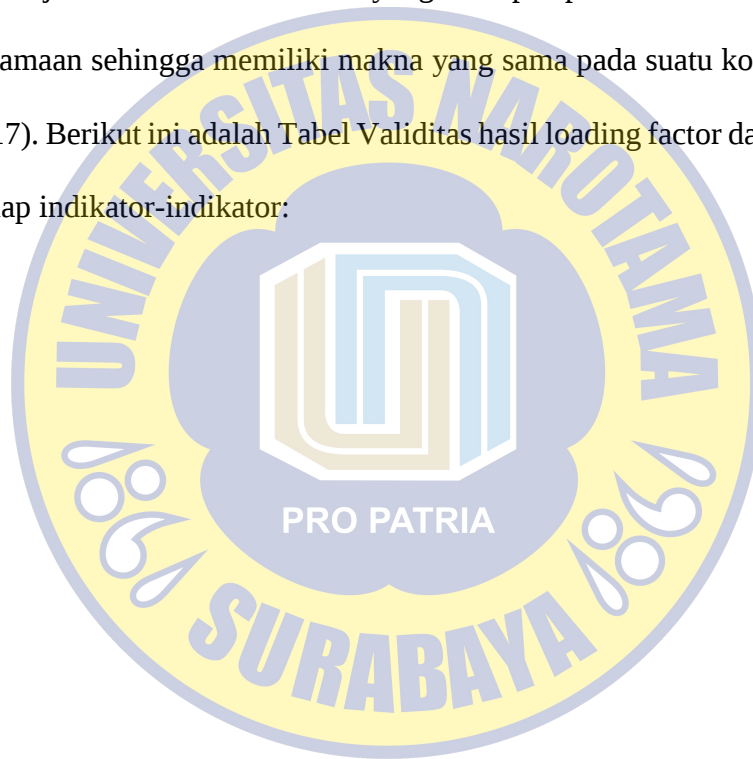


Sumber: Output SmartPLS, 2025

Gambar 5.1 Output Outer Model Penelitian

1. Validitas Konstruk Reflektif Variabel Penelitian

Uji validitas dengan konstruk reflektif adalah sejauh mana ukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konstruk reflektif dengan konstruk reflektif dapat dilihat melalui nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang digunakan yaitu nilai standar loading factor harus 0,7 atau lebih tinggi atau 0,6 untuk penelitian eksplanatory serta nilai average extracted value (AVE) harus lebih besar dari 0.5. Loading factor yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada konstruk memiliki banyak kesamaan sehingga memiliki makna yang sama pada suatu konstruk (Hair et al., 2017). Berikut ini adalah Tabel Validitas hasil loading factor dan nilai AVE untuk setiap indikator-indikator:



Tabel 5.10 Hasil Pengujian Validitas Construk

Construk	Indikator	Outetr Loading	AVE	Kesinmpulan
Kepemimpinan	X1.1	0,783	0,653	Valid
	X1.2	0,840		Valid
	X1.3	0,850		Valid
	X1.4	0,806		Valid
	X1.5	0,771		Valid
Kedisiplinan Kerja	X2.1	0,766	0,657	Valid
	X2.2	0,821		Valid
	X2.3	0,875		Valid
	X2.4	0,861		Valid
	X2.5	0,706		Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,738	0,636	Valid
	Z2	0,793		Valid
	Z3	0,787		Valid
	Z4	0,790		Valid
	Z5	0,698		Valid
Kinerja	Y1	0,753	0,581	Valid
	Y2	0,770		Valid
	Y3	0,860		Valid
	Y4	0,821		Valid
	Y5	0,778		Valid

Sumber : Data Olahan Smart PLS 4.0 (Penulis,2025)

Indikator dengan outer loading antara 0,40 – 0,70 harus dihapus dari skala ketika menghapus indikator mengarah pada peningkatan nilai composite reliability dan nilai average variance extracted (AVE). Sedangkan indikator dengan nilai outer loading yang sangat rendah (dibawah 0,40) harus di 84 eliminasi dari kontruk

(Hair et al., 2017). Dari tabel 5.9 data yang ditampilkan adalah outer loading sangat jauh dari 0,4, dan di atas nilai AVE, maka semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi indikator, dan melakukan estimasi ulang.

2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan menyatakan bahwa suatu konstruk itu unik dan menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain di dalam model. Untuk menguji validitas diskriminan dengan konstruk reflektif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,60$ (Hair et al., 2017). Untuk penelitian ini dari hasil SEM PLS didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.11 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

Indikator	Kepemimpinan	Kedisiplinan Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
X1.1	0,321	0,783	0,459	0,520
X1.2	0,432	0,840	0,561	0,511
X1.3	0,459	0,850	0,610	0,484
X1.4	0,523	0,806	0,605	0,559
X1.5	0,505	0,771	0,548	0,526
X2.1	0,766	0,472	0,555	0,483
X2.2	0,821	0,450	0,585	0,518
X2.3	0,875	0,434	0,539	0,553
X2.4	0,861	0,553	0,639	0,580
X2.5	0,706	0,308	0,395	0,415
Z1	0,470	0,470	0,486	0,738
Z2	0,505	0,520	0,613	0,793
Z3	0,493	0,527	0,555	0,787
Z4	0,573	0,476	0,570	0,790

Z5	0,354	0,452	0,390	0,698
Y1	0,510	0,527	0,753	0,481
Y2	0,559	0,571	0,770	0,585
Y3	0,567	0,494	0,860	0,615
Y4	0,573	0,606	0,821	0,560
Y5	0,496	0,549	0,778	0,519

Sumber : Data Olahan Smart PLS 4.0 (Penulis,2025).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator suatu kontruk lebih tinggi dibandingkan dengan kontruk lainnya. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa data memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. Uji Reliabilitas

Uji realitas dalam SEM-PLS (Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares) merupakan tahapan penting untuk memastikan bahwa konstruk dalam penelitian benar-benar diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Uji ini dikenal juga sebagai evaluasi model pengukuran (outer model), yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen dilihat dari nilai outer loading dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai outer loading yang baik umumnya $\geq 0,70$, namun indikator dengan nilai antara 0,50 hingga 0,60 masih bisa dipertahankan apabila nilai AVE cukup tinggi. Sedangkan nilai AVE dianggap valid jika $\geq 0,50$, yang berarti konstruk dapat menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya (Yarsasi et al., 2025). Hasil uji reabilitas menggunakan SEMPLS mendapatkan hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12 Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Kedisiplinan Kerja	0,866	0,904	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,869	0,905	Reliabel
3	Kinerja	0,856	0,897	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,819	0,874	Reliabel

Sumber : Data Olahan Smart PLS 4.0 (Penulis,2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SEM-PLS, seluruh variabel penelitian yaitu Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja, dan Motivasi Kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,80, yang berarti masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan nilai Composite Reliability berkisar antara 0,874 hingga 0,905, seluruh konstruk dapat dinyatakan reliabel, sehingga indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur keempat variabel tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

5.3.2 Hasil Uji Inner Model

Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel, Ketika model pengukuran (outer model) telah menyatakan hasil yang baik, selanjutnya dalam mengevaluasi hasil PLS-SEM adalah dengan menilai model struktural (inner model). Model struktural dianalisis yaitu sebagai upaya untuk menemukan bukti-bukti yang mendukung model teoritis (Yarsasi et al., 2025).

1. Nilai R-Square

Nilai R-square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Untuk mengevaluasi model struktural yaitu

dengan nilai R-square yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model. Rule of thumb yang digunakan yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Haji-othman et al., 2024).

Tabel 5.13 Hasil R-Square Adjusted

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,640	0,629
Motivasi Kerja	0,525	0,515

Sumber : Data Olahan Smart PLS 4.0 (Penulis,2025)

Berdasarkan hasil analisis R Square Adjusted, diketahui bahwa:

- Variabel Kinerja memiliki nilai R Square Adjusted sebesar 0,640, yang berarti bahwa 64% variasi pada Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model.
Artinya, model memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap variabel Kinerja, dan hanya 36% sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar model.
- Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai R Square Adjusted sebesar 0,525, yang menunjukkan bahwa 52,5% variasi pada Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model setelah penyesuaian. Ini juga menunjukkan bahwa model cukup baik dalam menjelaskan variabel Motivasi Kerja, dengan sisa 47,5% variasi dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Secara keseluruhan, nilai Adjusted R Square ini mengindikasikan bahwa model struktural memiliki daya jelas (explanatory power) yang kuat, terutama terhadap variabel Kinerja, dan cukup kuat terhadap Motivasi Kerja, meskipun ada ruang untuk pengembangan model lebih lanjut.

2. Nilai F-Square

F-square dihitung untuk mengukur pentingnya perubahan nilai R square ketika konstruk tertentu dihilangkan dari model untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. Rule of thumb untuk menilai nilai f-square adalah 0,02; 0,15; dan 0,35 yang menunjukkan bahwa nilai efek kecil, sedang dan besar, serta ukuran efek dengan nilai kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa variabel tidak mempunyai efek (Haji-othman et al., 2024).

Tabel 5.14 Hasil F-Square

	Kinerja	Motivasi Kerja
Kedisiplinan Kerja	0,155	0,236
Kepemimpinan	0,172	0,253
Motivasi Kerja	0,102	

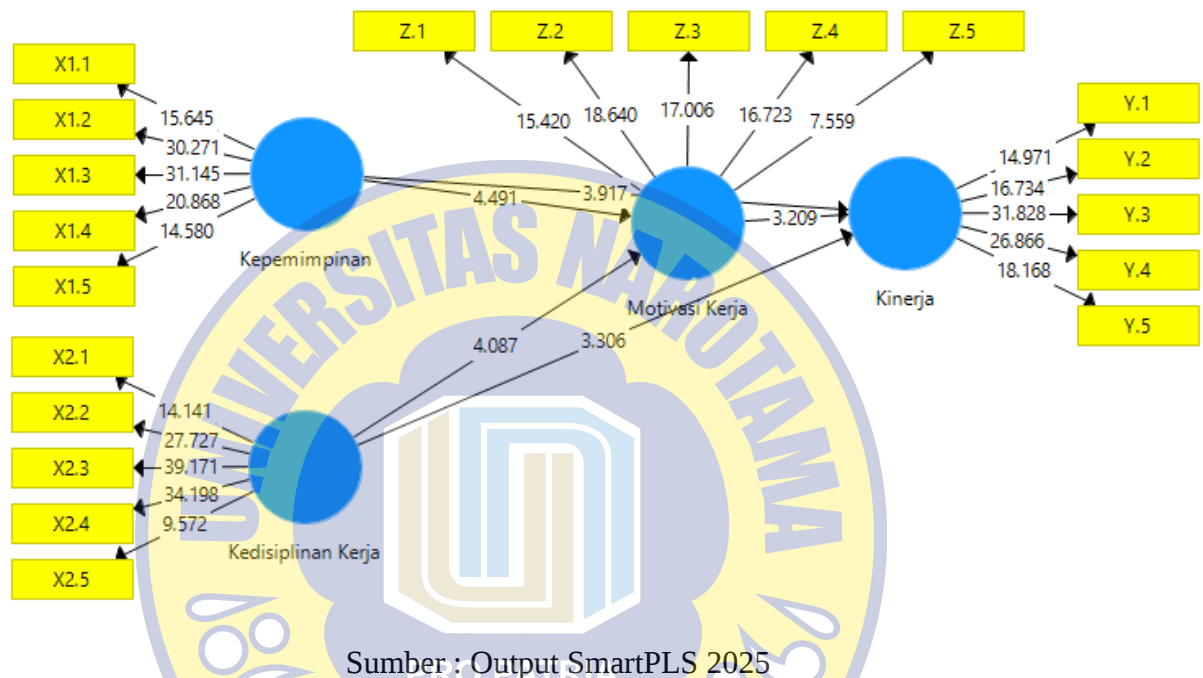
Sumber : Data Olahan Smart PLS 4.0 (Penulis,2025)

Berdasarkan hasil analisis nilai F-Square, diketahui bahwa variabel Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh efek sedang terhadap Kinerja (masing-masing sebesar 0,155 dan 0,172), serta memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap Motivasi Kerja (masing-masing sebesar 0,236 dan 0,253). Sementara itu, Motivasi Kerja memiliki kontribusi rendah terhadap Kinerja dengan nilai F-Square sebesar 0,102. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap motivasi lebih dominan, sedangkan kontribusi motivasi terhadap peningkatan kinerja bersifat pelengkap atau tambahan.

5.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antar konstruk (variabel laten) sebagaimana yang telah

dirumuskan dalam model penelitian. Proses ini dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel. Untuk menguji signifikansi dari pengaruh tersebut, digunakan teknik *bootstrapping*, yaitu metode pengambilan sampel secara acak dari data yang sama dengan jumlah pengulangan tertentu, guna memperoleh distribusi empiris dari estimasi parameter.



Gambar 5.2 Output Analisis Metode *Bootstrapping*

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hasil Pengolahan data di SEM PLS berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 5.15 Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	T-Statistik	T-Tabel ($\alpha = 0.05$)	P-Value	Keterangan
1	Kepemimpinan -> Kinerja	0,316	3,306	1.96	0,001	Diterima
2	Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,403	4,087	1.96	0,000	Diterima

3	Kedisiplinan Kerja - > Kinerja	0,335	3,917	1.96	0,000	Diterima
4	Kedisiplinan Kerja - > Motivasi Kerja	0,418	4,491	1.96	0,000	Diterima
5	Motivasi Kerja -> Kinerja	0,278	3,209	1.96	0,001	Diterima

Sumber : Output SmartPLS 2025

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Analisis efek langsung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,316, T-statistik 3,306, dan p-value 0,000. Karena nilai T lebih besar dari 1,96 dan p-value di bawah 0,05, maka hipotesis 1 (H1) diterima. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang baik secara langsung berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur desa.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai koefisien jalur 0,403, T statistik 4,087 > 1,96 dengan P value 0,00 < 0,05 maka Hipotesis 2 (H2) diterima, menunjukkan bahwa semakin efektif seorang pemimpin memimpin, maka semakin tinggi pula motivasi kerja bawahan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,335, nilai T-statistik sebesar 3,917, dan nilai $p = 0,001$. Karena nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel (1,96) dan p-value < 0,05, maka hipotesis 3 (H3) diterima. Ini berarti semakin tinggi kedisiplinan

kerja yang dimiliki aparatur, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.

d. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan koefisien jalur 0,418, T-statistik sebesar 4,491, dan p-value 0,000. Karena T-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05, maka hipotesis 4 (H4) diterima. Artinya, disiplin kerja yang baik secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya.

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja juga signifikan, dengan nilai koefisien jalur 0,278, T-statistik sebesar 3,209, dan p-value 0,001. Karena nilai T-statistik > 1,96 dan $p < 0,05$, maka hipotesis 5 (H5) diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja aparatur desa, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.

2. Pengaruh Tidak langsung (Indirect Effect)

Hasil penelitian pengaruh tidak langsung dalam model SEM-PLS bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel intervening (perantara), dalam hal ini Motivasi Kerja, mampu memediasi hubungan antara Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja. Pengujian ini penting dilakukan karena meskipun pengaruh langsung antar variabel signifikan, bisa jadi pengaruh tidak langsung melalui motivasi memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai mekanisme hubungan antar konstruk. Data hasil penelitian efek tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 5.16 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*InDirect Effect*)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	T-Tabel ($\alpha =$ 0.05)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan - > Motivasi Kerja -> Kinerja	0,116	2,597	1.96	0,010	Diterima
Kedisiplinan Kerja -> Motivasi Kerja - > Kinerja	0,112	2,432	1.96	0,015	Diterima

Sumber : Output SmartPLS 2025

- a. Kepemimpinan Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Desa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. memiliki koefisien sebesar 0,116 dengan nilai T-statistik 2,597 dan p-value 0,010. Nilai T-statistik tersebut lebih besar dari T-tabel 1,96, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja adalah signifikan, dan hipotesis 6 (H6) diterima.
- b. Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Aparatur Desa Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. menunjukkan koefisien sebesar 0,112, nilai T-statistik 2,432, dan p-value 0,015, yang juga lebih besar dari nilai T-tabel. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja signifikan secara statistik, sehingga hipotesis 7 (H7) diterima.

Dari hasil model, terlihat bahwa Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kinerja, namun juga secara tidak langsung

melalui peningkatan Motivasi Kerja. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai mediator dapat memperkuat hubungan tersebut, artinya semakin baik kepemimpinan dan disiplin kerja, maka motivasi aparatur desa akan meningkat, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Temuan ini memperjelas bahwa intervensi untuk meningkatkan kinerja tidak hanya dilakukan secara langsung, tetapi juga perlu mempertimbangkan aspek psikologis dan motivasional pegawai.

5.4 Analisa Dan Pembahasan Hasil Penelitian

5.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Sempu. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur yang positif dan nilai T-statistik yang melebihi batas nilai T-tabel, yang berarti bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja aparatur desa. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, serta mendorong partisipasi aktif dari bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pelayanan dan tanggung jawab kerja aparatur desa di wilayah tersebut.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramdhan dkk (2024) dan Hafidzi dkk (2023). Yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan pencapaian kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Sementara itu, Hafidzi dan rekan-rekan juga menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan melalui kemampuan komunikasi, ketegasan, dan keadilan dalam pengambilan keputusan memiliki pengaruh

signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja aparat. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparat merupakan fenomena yang konsisten, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Secara keseluruhan, pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja aparat desa di Kecamatan Sempu menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin sangat menentukan dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Pemimpin yang hadir secara aktif, memberikan motivasi, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu mendorong staf desa untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan, evaluasi berkala, dan pengembangan kompetensi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja aparat dan kualitas layanan pemerintahan desa secara berkelanjutan.

5.4.2 Pengaruh **Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja aparat desa di Kecamatan Sempu. Berdasarkan hasil analisis jalur dengan metode SEM-PLS, diperoleh koefisien pengaruh langsung dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,449 dengan nilai T-statistik 4,491 dan p-value < 0,05, yang berarti bahwa pengaruh tersebut signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang dirasakan oleh aparat desa, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang mereka miliki. Kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan mampu memberikan teladan secara nyata terbukti mampu mendorong semangat dan dedikasi aparat dalam menjalankan tugas pemerintahan di tingkat desa.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari Rafael dkk (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai melalui pemberdayaan dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Begitu pula dengan

penelitian Yani dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Kesamaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memperkuat kesimpulan bahwa peran kepemimpinan tidak hanya penting dalam pengambilan keputusan strategis, tetapi juga berdampak nyata terhadap semangat kerja bawahannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja aparatur desa di Kecamatan Sempu. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberi penghargaan atas pencapaian, serta membangun komunikasi yang efektif akan mendorong peningkatan motivasi kerja aparatur dalam melayani masyarakat. Pengaruh positif ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, penuh semangat, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan kualitas kepemimpinan di lingkungan desa merupakan salah satu faktor kunci dalam memperkuat kinerja aparatur desa secara menyeluruh.

5.4.3 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Sempu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur yang cukup tinggi dan didukung oleh nilai T-statistik yang melampaui batas T-tabel pada taraf signifikansi 5%. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki aparatur desa, maka semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pemerintahan di tingkat desa. Kedisiplinan mencerminkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas, yang semuanya berkontribusi langsung terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Agagis (2024) dan Sulistyowati dkk. (2024) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, Sikap Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi kerja secara langsung, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku disiplin kerja. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan yang jelas, dan penegakan aturan yang konsisten akan mendorong Aparatur Desa untuk bekerja dengan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi. Dengan demikian, aspek Kepemimpinan dan Kedisiplinan saling terkait dalam membentuk Kinerja yang produktif.

Dengan adanya pengaruh positif antara Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa, dapat disimpulkan bahwa membangun budaya kerja yang disiplin merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas aparatur di Kecamatan Sempu. Aparatur desa yang memiliki komitmen terhadap waktu, tanggung jawab, serta mematuhi prosedur kerja akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan kerja perlu menjadi fokus dalam pembinaan aparatur, agar pelayanan kepada masyarakat desa berjalan lebih efektif dan efisien.

5.4.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja aparatur desa di Kecamatan Sempu. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,408 dengan nilai T-statistik 4,087 yang melebihi nilai T-tabel 1,96, serta p-value di bawah 0,05. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan kerja yang ditunjukkan oleh aparatur desa, maka semakin tinggi pula motivasi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan kerja

yang dimaksud meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang berlaku.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi (2021) dan Tiara dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Dalam penelitiannya, Fahmi menjelaskan bahwa kedisiplinan yang diterapkan secara konsisten menciptakan iklim kerja yang teratur dan produktif, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya motivasi individu. Sementara itu, Tiara dan rekan-rekannya menemukan bahwa motivasi kerja meningkat seiring dengan diterapkannya standar kedisiplinan yang jelas dan tegas dalam lingkungan kerja pemerintah.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja aparatur desa di Kecamatan Sempu. Disiplin yang diterapkan dengan baik mendorong rasa tanggung jawab, semangat kerja, serta komitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ketika aparatur desa merasa lingkungan kerja teratur dan adil dalam penerapan disiplin, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa di Kecamatan Sempu untuk terus menegakkan kedisiplinan sebagai bagian dari strategi peningkatan motivasi dan produktivitas kerja pegawai desa.

5.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur desa di Kecamatan Sempu. Berdasarkan hasil pengujian SEM-PLS, nilai koefisien jalur antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dengan nilai T-statistik melebihi batas T-tabel, yaitu di atas 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh aparatur desa, maka semakin baik pula kinerja yang

mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Demikian pula, penelitian Priambodho dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam membentuk sikap dan tanggung jawab kerja aparatur negara. Dengan demikian, hasil penelitian ini selaras dengan berbagai temuan ilmiah yang menekankan pentingnya pengelolaan motivasi sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi publik.

Secara khusus, pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja aparatur desa di Kecamatan Sempu menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam menjalankan tugas secara disiplin, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Aparatur yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja aparatur desa dapat dijadikan sebagai fokus utama dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan desa.

5.4.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa Dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Aparatur Desa melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Sempu. Jalur pengaruh tidak langsung tersebut memiliki koefisien sebesar 0,116 dengan nilai T-statistik sebesar 2,597, yang lebih tinggi dari nilai T-tabel 1,96, dan p-value sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan

secara statistik, sehingga hipotesis diterima. Artinya, kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja aparatur desa, dan peningkatan motivasi kerja tersebut pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi yang efektif dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

Temuan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian terdahulu, seperti yang disampaikan oleh Roy dan Sumartik (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui Kepemimpinan yang baik, terutama dalam konteks pelayanan publik. Selain itu, penelitian Subiyanto (2023) juga menemukan bahwa Motivasi Kerja mampu menjadi perantara yang baik dalam pendorong pencapaian Kinerja optimal, khususnya di lingkungan pemerintahan desa. Kedua penelitian tersebut memberikan dukungan empiris bahwa motif internal Aparatur dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, arahan, dan dukungan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Desa melalui peningkatan Motivasi Kerja. Pemimpin yang mampu menunjukkan keteladanan, komunikasi yang baik, serta perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi bawahannya dapat membangkitkan semangat kerja dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, Motivasi Kerja tidak hanya menjadi perantara, tetapi juga menjadi kunci dalam menghubungkan Kepemimpinan yang kuat dengan pencapaian Kinerja yang maksimal di lingkungan Pemerintahan Desa Kecamatan Sempu. Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan perlu menjadi prioritas dalam pengembangan sumber daya Aparatur Di Tingkat Desa.

5.4.7 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Sempu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,112 dengan nilai T-statistik sebesar 2,432 yang lebih besar dari T-tabel 1,96, serta p-value sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, kedisiplinan kerja tidak hanya memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja aparatur desa. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin besar dorongan motivasional yang mendorong aparatur desa untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi (2021), yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki kontribusi besar dalam membentuk motivasi kerja pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian pula, Rinaldhy dan Mulyono (2023) menemukan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kedisiplinan dan kinerja aparatur desa, menunjukkan pentingnya faktor internal dalam menumbuhkan profesionalisme kerja. Penelitian Subiyanto (2023) juga mendukung temuan ini, dengan menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi, jika diiringi dengan motivasi kerja yang kuat, akan menghasilkan kinerja aparatur desa yang optimal dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di Kecamatan Sempu, pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa melalui Motivasi Kerja terbukti signifikan dan positif. Hal ini menegaskan bahwa Aparatur Desa yang memiliki

kedisiplinan tinggi cenderung memiliki Motivasi Kerja yang lebih besar, sehingga lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Motivasi Kerja menjadi penggerak penting dalam mengoptimalkan potensi disiplin kerja menjadi kinerja yang unggul, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tercapainya efektivitas pelayanan Pemerintahan di Tingkat Desa.

