

Muhammad Fatihul Iman

236110100015.docx

by Turnitin Indonesia

Submission date: 17-Jul-2024 10:04PM (UTC+0900)

Submission ID: 2414286830

File name: Muhammad_Fatihul_Iman_236110100015.docx (3.3M)

Word count: 12423

Character count: 80655

Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening

The Influence of Knowledge Sharing and Work Discipline on The Performance of Village Officials in Jabon District with Work Motivation as An Intervening Variable

Muhammad Fatihul Iman¹, Sriyono²

¹* ² Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Abstrak

Peningkatan kinerja perangkat desa dapat dicapai melalui optimalisasi faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti knowledge sharing, disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Kondisi ini penting untuk mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat di tingkat desa. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh knowledge sharing dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Jabon untuk memberikan rekomendasi peningkatan kinerja perangkat desa dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui analisis data statistik. Data dikumpulkan dari 138 responden melalui kuesioner, kemudian dianalisis validitas dan reliabilitasnya serta diuji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda menggunakan SEM PLS.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perangkat Desa.

Abstract

Improving the performance of village officials can be achieved through the optimization of factors that influence it such as knowledge sharing, work discipline and high work motivation. This condition is important to realize excellent service for the community at the village level. This study aims to analyze the influence of knowledge sharing and work discipline on performance through the work motivation of village officials in Jabon District to provide recommendations for improving the performance of village officials and the quality of public services. This research uses a quantitative approach with a hypothesis testing design to explain the causal relationship between variables through statistical data analysis. Data were collected from 138 respondents through questionnaires, then their validity and reliability were analyzed and hypotheses were tested through multiple linear regression analysis using SEM PLS.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Village Officials.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, setiap organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan berkembang. Hal ini juga berlaku bagi organisasi pemerintahan di tingkat desa, yang memegang peranan penting dalam pelayanan publik dan pengembangan masyarakat. Perangkat desa, sebagai unsur pelaksana pemerintahan desa, memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan memberikan pelayanan prima kepada Masyarakat [1]. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk demi kepentingan manusia [2]. Pemerintah memiliki kewajiban untuk menyediakan layanan yang optimal sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah [3]. Dalam menjalankan kegiatan organisasi, pemerintah perlu memastikan bahwa terdapat keselarasan antara motivasi kerja dan kondisi kerja untuk mencapai tujuan yang terwujud. Hal ini melibatkan upaya maksimal dalam menggali semangat kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berdedikasi dan memberikan seluruh kemampuan serta keterampilan mereka demi mencapai target Perusahaan [4].

Desa merupakan sebuah wilayah otonomi yang melibatkan tingkat pemerintahan dari yang tertinggi hingga terendah. Wilayah ini memiliki kewenangan untuk mengelola urusan rumah tangganya sendiri [5]. Desa dianggap sebagai entitas pemerintahan terkecil, dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang dipilih secara langsung melalui pemilihan umum, bebas, dan rahasia oleh penduduknya. Dengan demikian, desa membentuk suatu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang jelas dan berwenang untuk mengatur serta mengurus kepentingan masyarakat desa tersebut.[6]. Pemerintah desa dapat dianggap sebagai lapisan pemerintahan paling dasar yang memiliki interaksi langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan pemerintah desa menjadi krusial dan sangat diperlukan. Pada tingkat ini, desa dianggap sebagai suatu wilayah atau lokasi yang memiliki otonomi dan terus mengalami perubahan sejak awal berdirinya [7].

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen vital dalam suatu organisasi yang bertindak sebagai perencana dan pelaksana aktif dari setiap kegiatan organisasi. Mereka membawa pikiran, perasaan, keinginan, status, serta latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang beragam ke dalam organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan Bersama [8]. Oleh karena itu, efektivitas fungsi-fungsi dalam organisasi sangat bergantung pada kemampuan individu di dalamnya untuk mendorong pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai yang ada. SDM yang berkualitas tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi dan membantu mencapai target yang diinginkan Perusahaan [9].

Perangkat desa merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemerintahan Desa diatur pada pasal 202 yang menyebutkan: (1) Pemerintah Desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Kemudian ayat (2) Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya. Perangkat desa adalah pejabat yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, mereka diharapkan memiliki keahlian, keterampilan, dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka dalam melayani masyarakat. Efektivitas dalam memberikan pelayanan dapat terwujud apabila perangkat desa menunjukkan kinerja yang unggul.[10] Kinerja perangkat desa sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa. Agar tugas-tugas perangkat kelurahan dan desa dalam melayani masyarakat dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan kemampuan atau keahlian yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa tersebut.[11]

Kinerja perangkat desa menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan desa. Kinerja yang baik akan mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan, serta meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan [12]. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa agar dapat diupayakan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Kinerja mencerminkan pencapaian karyawan dalam sebuah organisasi dan menjadi indikator keberhasilan organisasi tersebut. Diharapkan bahwa tugas-tugas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu serta memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang berkualitas [13].

Kinerja mencerminkan bagaimana suatu organisasi berkinerja dalam berbagai kegiatan operasionalnya, termasuk dalam hal keuangan, pemasaran, penggalangan dana dan distribusi, teknologi, serta sumber daya manusia [14]. Tiap perusahaan selalu berharap agar para pegawainya mencapai prestasi, karena memiliki karyawan yang berprestasi dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki tenaga kerja yang berprestasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya [15]. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan output dari tingkat kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan [16]. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja individu, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan [17]. Kinerja ini harus dapat dibuktikan dengan bukti konkret dan dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan.

Prestasi juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang perlu diidentifikasi dan disahkan kepada pihak terkait guna menilai sejauh mana sebuah lembaga mencapai tujuannya yang terkait dengan visi suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini juga bertujuan untuk memahami implikasi positif dan negatif dari kebijakan operasional tertentu [18]. Tujuan evaluasi kinerja menjadi sangat esensial karena melalui penilaian tersebut, kita dapat menilai pencapaian organisasi dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk memicu langkah-langkah dan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian penuh terhadap aspek-aspek tertentu pada karyawan, termasuk peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan mereka, serta meningkatkan tingkat kesejahteraan mereka. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kebutuhan organisasi [19].

Kecamatan Jabon merupakan salah satu kecamatan yang terletak di perbatasan dengan Kabupaten Pasuruan sehingga termasuk dalam wilayah yang agak terpencil. Berdasarkan observasi awal, diketahui bahwa kinerja pelayanan di beberapa desa di Kecamatan Jabon dinilai masih kurang maksimal. Beberapa keluhan masyarakat terkait lambannya pelayanan administrasi maupun pembangunan fisik desa. Dibandingkan dengan kecamatan lain di Kabupaten Malang, laju pembangunan di Kecamatan Jabon memang tergolong lebih lambat. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah kinerja perangkat desa yang belum optimal.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah knowledge sharing atau berbagi pengetahuan. Knowledge sharing merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan pengetahuan di antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Dalam konteks perangkat desa, knowledge sharing dapat memfasilitasi penyebaran pengetahuan dan praktik terbaik di antara perangkat desa, sehingga dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pemahaman mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan knowledge sharing yang efektif, perangkat desa dapat lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi, serta memberikan solusi yang lebih inovatif dan berkualitas dalam pelayanan kepada masyarakat. Fenomena yang muncul yakni menunjukkan adanya masalah penting, yakni kinerja kader yang belum maksimal. Hal ini ditandai dengan kurangnya partisipasi masyarakat desa dalam berbagai kegiatan, khususnya dalam kunjungan ke posyandu anak dan lansia. Kinerja kader ini tentunya juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

Rendahnya berbagi pengetahuan di desa menyebabkan kader desa jarang berinteraksi, sehingga menurunkan tingkat organisasi pembelajaran dan berdampak pada kinerja mereka. Organisasi perlu memperhatikan kondisi berbagi pengetahuan dalam tim, termasuk komunikasi, interaksi langsung maupun tidak langsung antara atasan dan bawahan [20]. Berbagi pengetahuan adalah proses pembelajaran bersama yang melibatkan pertukaran pengetahuan antar karyawan, di mana pengalaman individu dapat menjadi sumber dalam berbagi informasi. Berbagi pengetahuan adalah bagian krusial dalam peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan ini dapat memberikan dorongan signifikan bagi setiap proses yang efektif dalam organisasi.

Penelitian oleh Partogi dan Tjahjawati (2019) mendukung pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa penerapan Knowledge Sharing di kalangan karyawan perusahaan milik pemerintah seperti PT Dirgantara Indonesia (Persero) sudah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari rata-rata nilai variabel berbagi pengetahuan yang diuji pada karyawan yang berada dalam kategori tinggi. Di antara dua dimensi yang ada, dimensi pengumpulan pengetahuan menunjukkan nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi pemberian pengetahuan yang memiliki nilai rata-rata lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa dalam penerapan berbagi pengetahuan di tempat kerja, karyawan cenderung lebih aktif mencari informasi terkait pekerjaan dari rekan kerjanya dibandingkan dengan inisiatif untuk memberikan dan membagikan informasi kepada rekan kerja mereka [21].

Faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merujuk pada tingkat kesadaran dan kesanggupan seseorang untuk patuh terhadap semua aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan atau masyarakat. Implementasi kedisiplinan yang kuat sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Ketika kedisiplinan dipegang teguh oleh seluruh anggota tim, maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lebih mudah diwujudkan [22]. Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi. Perangkat desa yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur, dan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan teratur [23].

Ketertiban memainkan peran penting dalam menjalankan tugas-tugas administratif di perangkat desa. Seorang anggota perangkat desa yang menjaga ketertiban dengan baik akan tetap produktif bahkan tanpa pengawasan langsung [24]. Mereka tidak akan menyia-nyiakan waktu kerja dengan hal-hal yang tidak relevan dengan pekerjaan mereka. Mereka juga akan patuh terhadap aturan-aturan di lingkungan kerja secara sukarela dan tanpa paksaan. Hasilnya, anggota perangkat desa yang disiplin akan mencapai kinerja yang optimal karena mereka memanfaatkan waktu kerja mereka secara efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja seorang anggota perangkat desa dapat dilihat dari sikap, norma, dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Penelitian oleh Dewi dan Trihudyatmanto (2020) mendukung pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja para pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan menegaskan adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin dalam pekerjaan, semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi lurah atau kepala desa untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek disiplin kerja, agar kinerja perangkat desa dapat mencapai tingkat optimal. Dengan demikian, citra kinerja perangkat desa di mata masyarakat akan meningkat, sehingga pelayanan yang diberikan juga akan memuaskan Masyarakat [25].

Selain knowledge sharing dan disiplin kerja, Motivasi Kerja juga diduga dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Motivasi Kerja merupakan dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam diri individu untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi [26]. Perangkat desa yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi akan cenderung lebih bersemangat, tekun, dan antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka juga cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan dan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Faktor internal yang memotivasi individu yang sukses untuk bertindak sesuai dengan keahlian dan kapasitasnya dalam mencapai tujuan, termasuk dalam mengarahkan pengembangan desa [27].

Menurut Qomariah (2020), motivasi pada dasarnya adalah stimulan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan positif, yang kemudian dapat meningkatkan kinerjanya [28]. Permasalahan motivasi yang ditemui dalam penelitian ini terkait dengan kurangnya apresiasi dan pengakuan terhadap kinerja perangkat desa yang berhasil mencapai hasil yang memuaskan. Selain itu, kekurangan jenjang karir yang jelas bagi perangkat desa juga turut berkontribusi pada kurangnya motivasi mereka dalam melaksanakan tugas. Motivasi diartikan sebagai dorongan internal seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat memengaruhi upaya dan kinerja yang dilakukan. Seorang pegawai yang termotivasi secara optimal akan dengan baik melaksanakan kewajiban dan tugasnya, serta meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan [29].

Penelitian oleh Setiawati dan Imantoro (2021) mendukung pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Motivasi Kerja Karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja di Perangkat Desa Sukacari, wilayah Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur. Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian motivasi terhadap kinerja menggunakan angket menunjukkan bahwa nilai uji t (3,949) melebihi nilai t tabel (2,05), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa ketika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat untuk mencapai prestasi, dia akan secara konsisten berupaya meningkatkan kualitas kerjanya melalui partisipasi dalam program pembinaan atau pelatihan [30].

Kondisi ideal dari penelitian ini adalah situasi di mana perangkat desa memiliki tingkat knowledge sharing, disiplin kerja, dan Motivasi Kerja yang tinggi, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Dengan knowledge sharing yang efektif, perangkat desa dapat saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik

terbaik, sehingga meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam melayani masyarakat. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong perangkat desa untuk mematuhi peraturan, jam kerja, dan prosedur yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Sementara itu, Motivasi Kerja yang kuat akan membuat perangkat desa lebih bersemangat, tekun, dan antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta proaktif dalam menghadapi tantangan dan mencari solusi inovatif. Dengan ketiga faktor ini, kinerja perangkat desa akan meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening*.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- 1) Apakah Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon?
- 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon?
- 4) Apakah Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon?
- 5) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon?
- 6) Apakah Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon?
- 7) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon?

C. Tujuan Penelitian

Sedangkan untuk tujuan dari diadakannya penelitian ini yakni sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

D. Kategori SDGs

Penelitian ini sejalan dengan SDGs nomor 16 yaitu perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh. Salah satu targetnya adalah membangun lembaga yang efektif dan transparan di semua tingkatan. Untuk itu, peningkatan kapasitas lembaga di tingkat desa sangat diperlukan termasuk meningkatkan kinerja perangkat desanya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja perangkat desa guna mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang efektif dan akuntabel. Dengan peningkatan kinerja perangkat desa, diharapkan pelayanan publik di tingkat desa menjadi lebih berkualitas dan merata. Hal ini sejalan dengan semangat SDGs nomor 16 untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat.

II. LITERATUR REVIEW

H1: Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Jabon. Dengan adanya pertukaran informasi, ide, dan pengalaman di antara perangkat desa, mereka dapat memperoleh wawasan baru, mengatasi masalah dengan lebih baik, dan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketika pengetahuan dibagikan secara terbuka, perangkat desa dapat belajar dari kesalahan dan keberhasilan satu sama lain, mengadopsi praktik terbaik, dan mengembangkan solusi inovatif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh desa. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat desa. Selain itu, knowledge sharing juga dapat membangun rasa kepercayaan, kerjasama, dan semangat tim di antara perangkat desa di Kecamatan Jabon. Ketika mereka terlibat dalam proses berbagi pengetahuan, mereka cenderung merasa lebih terhubung dan termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan desa secara keseluruhan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kohesi tim, dan mendorong kolaborasi yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas pemerintahan desa. Dengan demikian, knowledge sharing tidak hanya meningkatkan kinerja individu perangkat desa, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja desa secara keseluruhan dalam melayani kebutuhan masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerana dan Mangiwa (2021) memberikan hasil yakni nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,378 > 2,016$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi variable knowledge sharing bernilai positif sebesar 0,483, sehingga dapat dimaknai bahwa variable knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kota Palopo [31].

H2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Jabon. Dengan adanya disiplin yang tinggi, perangkat desa cenderung lebih taat pada peraturan, prosedur, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa, seperti pelayanan kepada masyarakat, pengelolaan administrasi, dan implementasi program-program pembangunan. Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen dan tanggung jawab perangkat desa dalam melaksanakan kewajiban mereka, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan desa. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi di kalangan perangkat desa dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif. Ketika setiap perangkat desa menunjukkan kedisiplinan dalam jam kerja, kehadiran, dan penyelesaian tugas, hal tersebut dapat meminimalkan konflik dan mengurangi potensi terjadinya keterlambatan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan desa. Disiplin kerja juga dapat menjadi contoh positif bagi masyarakat desa dan mendorong mereka untuk menghargai serta mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah desa. Dengan demikian, disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Jabon dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan dalam melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariesni dan Asnur (2021) yang memberikan hasil yakni Disiplin kerja berada dalam kategori baik (50%), sementara kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi (63,33%). Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai sebesar 12,494 dengan signifikansi 0,007, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R square sebesar 0,229, menunjukkan bahwa 22,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, sedangkan 77,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t sebesar 0,007 dengan signifikansi 0,007, lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. Pengujian koefisien regresi memberikan nilai 0,585 dengan signifikansi 0,007, yang berarti setiap satuan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,585 satuan. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [32].

H3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

Motivasi Kerja atau motivasi dalam perilaku kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Jabon. Ketika perangkat desa memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, mereka cenderung lebih antusias, bersemangat, dan tekun dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat desa. Motivasi Kerja juga dapat mendorong perangkat desa untuk terus belajar dan mengembangkan diri, sehingga

mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa. Selain itu, Motivasi Kerja yang tinggi di kalangan perangkat desa dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun semangat kerja sama tim. Ketika setiap perangkat desa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, hal tersebut dapat menginspirasi rekan kerja lainnya dan membangun semangat tim yang kuat. Motivasi Kerja juga dapat mendorong perangkat desa untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh desa. Dengan demikian, Motivasi Kerja perangkat desa di Kecamatan Jabon dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan dalam melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhianingrum (2020) yang memberikan hasil yakni koefisien variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,248 mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja aparat (Y) Desa Kaibon Madiun. Hal ini berarti semakin baik variabel motivasi kerja (X1) maka cenderung dapat meningkatkan variabel kinerja aparat (Y) Desa Kaibon Madiun [33].

H4: Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Jabon. Ketika perangkat desa terlibat dalam proses berbagi informasi, ide, dan pengalaman dengan rekan kerja lainnya, mereka dapat memperoleh wawasan baru dan meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa. Hal ini dapat membuat mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, knowledge sharing juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, di mana setiap perangkat desa merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Knowledge sharing juga dapat membantu perangkat desa untuk memahami pentingnya peran mereka dalam pelayanan masyarakat dan pembangunan desa. Dengan berbagi pengetahuan dan belajar dari pengalaman rekan kerja, mereka dapat lebih memahami tantangan yang dihadapi oleh masyarakat desa dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mengatasi tantangan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dalam melayani masyarakat. Selain itu, knowledge sharing juga dapat membangun rasa kepemilikan dan keterikatan dengan organisasi pemerintahan desa, sehingga perangkat desa merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi desa secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikri dan Laily (2022) yang memberikan hasil yakni knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t-statistik sebesar 3,023 dan signifikan ($0 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Jembatan Merah Surabaya. Pengaruh knowledge sharing ini ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar 0,003. Artinya, semakin tinggi tingkat knowledge sharing, maka kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Jembatan Merah Surabaya akan meningkat secara signifikan [34].

H5: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Jabon. Ketika perangkat desa menunjukkan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti mematuhi jam kerja, menghadiri rapat, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif. Lingkungan kerja yang positif dan terorganisir dapat mendorong perangkat desa untuk merasa lebih termotivasi dalam bekerja, karena mereka merasa dihargai dan diapresiasi atas upaya mereka dalam mematuhi peraturan dan memberikan kinerja yang baik. Selain itu, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten di kalangan perangkat desa dapat membangun rasa tanggung jawab dan profesionalisme dalam diri mereka. Ketika perangkat desa melihat rekan kerja lainnya menunjukkan disiplin yang tinggi, hal ini dapat menciptakan rasa persaingan yang sehat dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras agar tidak tertinggal. Disiplin kerja juga dapat memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi perangkat desa ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Rasa kepuasan ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka untuk terus memberikan kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten di kalangan perangkat desa di Kecamatan Jabon dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rst, Lahat dan Susilowati (2019) yang memberikan hasil yakni Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Motivasi Kerja. Hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,693, yang mengindikasikan adanya hubungan kuat antara disiplin kerja dan motivasi pegawai. Dari uji koefisien determinasi, diperoleh nilai 48,0%, yang berarti disiplin kerja mempengaruhi motivasi pegawai sebesar 48,0%, sementara 52,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Uji regresi menghasilkan persamaan $Y = 18,224 + 0,598X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan motivasi pegawai sekitar 0,598 [35].

H6: Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Jabon melalui peningkatan Motivasi Kerja atau motivasi dalam perilaku kerja mereka. Ketika perangkat desa terlibat dalam proses berbagi informasi, ide, dan pengalaman dengan rekan kerja lainnya, mereka dapat memperoleh wawasan baru dan meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa. Hal ini dapat membuat mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi Kerja yang tinggi dapat mendorong perangkat desa untuk lebih antusias, bersemangat, dan tekun dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat desa. Selain itu, knowledge sharing juga dapat membangun rasa kepemilikan dan keterikatan perangkat desa dengan organisasi pemerintahan desa. Ketika mereka merasa dilibatkan dan dihargai dalam proses berbagi pengetahuan, hal ini dapat meningkatkan Motivasi Kerja mereka untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi desa secara keseluruhan. Motivasi Kerja yang tinggi ini dapat mendorong perangkat desa untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh desa, serta membangun semangat kerja sama tim yang kuat. Dengan demikian, knowledge sharing dapat memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Jabon melalui peningkatan Motivasi Kerja mereka, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan dalam melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

H7: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja atau motivasi dalam perilaku kerja perangkat desa di Kecamatan Jabon. Ketika perangkat desa menunjukkan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti mematuhi jam kerja, menghadiri rapat, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif. Lingkungan kerja yang positif dan terorganisir dapat mendorong perangkat desa untuk merasa lebih termotivasi dalam menunjukkan perilaku kerja yang baik, seperti bekerja dengan lebih antusias, bersemangat, dan tekun. Disiplin kerja juga dapat membangun rasa tanggung jawab dan profesionalisme dalam diri perangkat desa, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten di kalangan perangkat desa dapat menciptakan rasa persaingan yang sehat dan mendorong mereka untuk meningkatkan Motivasi Kerja agar tidak tertinggal oleh rekan kerja lainnya. Ketika perangkat desa melihat rekan kerja lainnya menunjukkan disiplin yang tinggi, hal ini dapat memicu semangat dalam diri mereka untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik. Disiplin kerja juga dapat memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi perangkat desa ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Rasa kepuasan ini dapat meningkatkan Motivasi Kerja mereka untuk terus memberikan kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten di kalangan perangkat desa di Kecamatan Jabon dapat berkontribusi pada peningkatan Motivasi Kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, sedangkan desain penelitian menggunakan pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis [36]. Pada penelitian ini, variabel independennya adalah Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Dan variable intervening yakni Motivasi Kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini perlu mengukur variabel-variabel penelitian dan melakukan

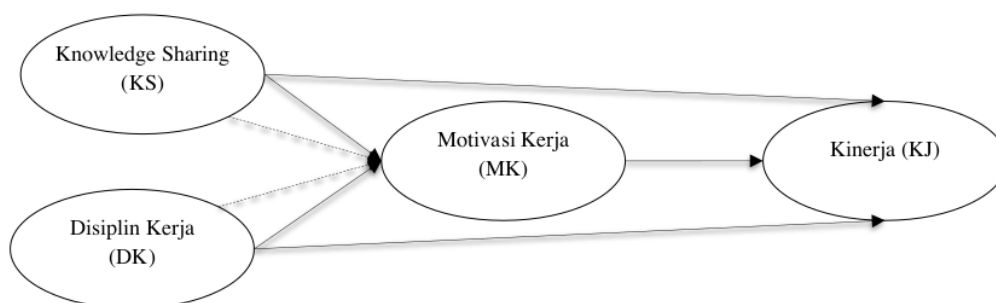
analisis data statistik untuk menguji hipotesis. Penggunaan kuesioner dan skala pengukuran tertentu juga diperlukan agar data yang terkumpul bersifat kuantitatif sehingga dapat diolah secara statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Jabon yakni dengan jumlah 138 Orang. Karena dalam penelitian ini populasinya relative kecil, maka teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Responden yang berasal dari perangkat desa di kecamatan Jabon didasarkan pada keterkaitan dengan fenomena yang ada berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Angka ini sudah dapat mewakili sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan skala likert yakni dengan lima skala yang terdiri dari 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup), 4 (Baik), dan 5 (Sangat Baik) [37]. Kegiatan analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pembuatan tabel data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang sedang diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM PLS. Metode analisis PLS (Partial Least Squares) tidak bergantung pada banyak asumsi dan dapat diterapkan baik pada sampel kecil maupun besar. Selain itu, PLS juga dapat digunakan untuk menguji teori dan menemukan hubungan tanpa perlu memiliki landasan teoretis yang sangat jelas.

Penggunaan Partial Least Squares (PLS) melibatkan proses pengukuran model (outer model) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas variabel dari indikator, serta pengukuran model struktural (inner model) untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel laten. Selain itu, terdapat uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-statistik. Beberapa kriteria evaluasi yang digunakan mencakup convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha untuk outer model, serta R-square, Q-square, dan Goodness of Fit (GoF) untuk inner model. Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dari t-tabel dan nilai t-statistik dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila nilai t-statistik > nilai t-tabel, maka hipotesis dianggap didukung atau diterima, misalnya:

- Apabila probabilitas hasil $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- Apabila probabilitas hasil $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima

B. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

C. Hipotesis

- H1: Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- H4: Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- H5: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- H6: Knowledge Sharing berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon.
- H7: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Jabon

D. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variable dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada 4 variabel dalam penelitian ini yaitu variable Knowledge Sharing (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variable independen. Sedangkan Kinerja (Y) sebagai variable dependen dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variable intervening.

1. Knowledge Sharing (X1)

Knowledge sharing adalah sebuah interaksi sosial yang memungkinkan individu untuk saling berbagi pengalaman, memperluas jaringan hubungan informal, dan memberikan kesempatan untuk mengamati, mendengarkan, serta mengadopsi praktik-praktik terbaik. Semua ini didukung oleh kepercayaan antara satu sama lain [38]. Adapun indikator knowledge sharing terdiri dari [39]:

- a. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan
Poin ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin atau pejabat di lingkungan pemerintahan desa untuk mendorong dan memotivasi para perangkat desa di bawah kepemimpinannya agar mau berbagi informasi, ide, dan pengetahuan yang mereka miliki. Seorang pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan kolaboratif dapat memfasilitasi terjadinya knowledge sharing di antara perangkat desa.
- b. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif
Poin ini merujuk pada kemampuan perangkat desa untuk menggunakan pengetahuan yang diperoleh melalui knowledge sharing untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh desa dengan solusi yang kreatif dan inovatif. Dengan berbagi pengetahuan dan belajar dari pengalaman rekan kerja, perangkat desa dapat menemukan perspektif baru dan solusi yang lebih efektif dalam mengatasi tantangan yang ada.
- c. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan
Poin ini mengacu pada kemampuan perangkat desa untuk menyerap dan memahami informasi serta pengetahuan yang dibagikan oleh rekan kerja atau sumber-sumber lain. Kemampuan ini penting agar knowledge sharing dapat berjalan dengan efektif dan pengetahuan yang diperoleh dapat diaplikasikan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa.
- d. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.
Dalam konteks pemerintahan desa, poin ini merujuk pada kemampuan perangkat desa untuk menyampaikan atau mentransfer pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber internal (misalnya rekan kerja di lingkungan pemerintah desa) maupun eksternal (misalnya dari pelatihan, seminar, atau sumber-sumber di luar pemerintahan desa) kepada rekan kerja lainnya. Kemampuan ini penting untuk memastikan pengetahuan dapat tersebar secara merata di antara perangkat desa.

2. Disiplin Kerja (X2)

Masa kerja adalah durasi yang mencerminkan berapa lama seseorang telah bekerja di sebuah lembaga pemerintahan. Ini ditentukan dari saat mereka memulai pekerjaan hingga saat ini. Semakin panjang masa kerja seseorang, semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya [40]. Indikator dari Masa Kerja adalah [41]:

- a. Tujuan dan kemampuan
Ketika tujuan dan tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan mereka, hal tersebut dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan secara signifikan. Namun, ketika tugas yang diberikan melebihi kemampuan pegawai, hal tersebut dapat mengurangi motivasi dan kedisiplinan mereka dalam menjalankannya. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan tujuan dan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar dapat memelihara tingkat kedisiplinan yang optimal.
- b. Teladan pimpinan
Kedisiplinan pegawai sangat dipengaruhi oleh contoh yang ditunjukkan oleh para pimpinan. Mereka diharapkan untuk menjadi teladan bagi bawahan mereka, menampilkan sikap yang baik, disiplin, kejujuran, dan konsistensi antara perkataan dan tindakan. Ketika pimpinan memberikan contoh yang positif, dapat diharapkan bahwa kedisiplinan bawahan juga akan meningkat. Namun, jika pimpinan tidak menunjukkan teladan yang baik, maka kedisiplinan bawahan juga cenderung menurun.
- c. Balas jasa
Imbalan yang adil, termasuk gaji dan fasilitas lainnya, memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kedisiplinan pegawai terhadap tugas mereka. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberi imbalan yang sepadan dengan tanggung jawab mereka, hal ini mendorong mereka untuk lebih berkomitmen dan disiplin

dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, rasa puas yang diperoleh dari imbalan tersebut juga dapat meningkatkan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memperkuat kedisiplinan mereka secara keseluruhan.

d. Keadilan

Keadilan memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk disiplin, mengingat sifat manusia yang cenderung egois dan ingin diperlakukan secara adil. Pimpinan yang kompeten selalu berupaya memberlakukan keadilan kepada semua anggota timnya, menyadari bahwa keseimbangan ini dapat menghasilkan tingkat kedisiplinan yang optimal.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan langkah konkret dan efektif dalam upaya mencegah dan mendeteksi kesalahan, memperbaiki kesalahan yang terjadi, menjaga disiplin, meningkatkan kinerja, mengoptimalkan peran atasan dan bawahan, menemukan metode kerja yang paling efisien, serta mengembangkan sistem kontrol internal yang solid untuk mencapai tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat secara optimal.

f. Sanksi Hukum

Hukum memiliki peran yang signifikan dalam menjaga kedisiplinan pegawai karena keberadaan konsekuensi hukum membuat pegawai menjadi lebih waspada dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan terjadinya sikap dan perilaku yang kurang disiplin dari para pegawai.

g. Ketegasan

Keberanian dan ketegasan pemimpin dalam mengambil langkah-langkah akan berdampak pada ketaatan pegawai. Pemimpin perlu bersikap tegas dalam menegakkan disiplin dengan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

h. Hubungan kemanusiaan

Keharmonisan hubungan interpersonal di antara rekan kerja turut berkontribusi pada penegakan disiplin yang efektif di lingkungan kantor.

3. **Motivasi Kerja (Z)**

Motivasi Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi untuk menginspirasi, mengarahkan, dan menjaga perilaku yang terkait dengan situasi di tempat kerja.[42] Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021) yakni sebagai berikut:[16]

a. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab secara pribadi terhadap tugas-tugasnya.

b. Prestasi Kerja

Melaksanakan tugas atau aktivitas dengan optimal.

c. Peluang Untuk Maju

Hasrat untuk menerima imbalan yang adil sejalan dengan pekerjaan yang dijalankan.

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari yang biasa diterima.

e. Pekerjaan yang menantang

Hasrat untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan di bidang tertentu.

4. **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.[43] Kinerja menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[44] Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: [16]

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat kesempurnaan hasil kerja perangkat desa dalam memenuhi standar yang ditetapkan. Kualitas kerja perangkat desa yang tinggi mencerminkan kemampuan mereka bekerja secara profesional.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dihasilkan perangkat desa dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian target kuantitas hasil kerja perangkat desa menunjukkan kinerja yang baik.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berarti kemampuan perangkat desa menyelesaikan pekerjaan tepat atau sesuai batas waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan perangkat desa mencerminkan disiplin dan efisiensi kerja.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pencapaian hasil kerja perangkat desa terhadap target yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas kinerja perangkat desa yang tinggi menunjukkan produktivitas yang optimal.

e. Kemandirian.

Kemandirian adalah kemampuan perangkat desa menyelesaikan pekerjaan tanpa bimbingan dan arahan orang lain. Kemandirian kerja perangkat desa yang tinggi mencerminkan kompetensi dan inisiatif yang baik.

IV. JADWAL PENELITIAN

Adapun jadwal penelitian sebagaimana dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Bulan ke			
		1	2	3	4
1.	Permohonan Pengajuan Judul				
2.	Persiapan Menyusun Proposal				
3.	Pengumpulan Data				
4.	Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder				
5.	Pengolahan dan Analisis Data				
6.	Penyusunan Laporan				
7.	Dan Lain Lain				

Sumber: Data diolah, 2024

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subyek Penelitian

Gambaran subyek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dibawah ini menyajikan karakteristik sampel penelitian.

Tabel 2
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	56
Laki-laki	82
Total	138
Usia	
25 – 30 tahun	36
30 – 35 tahun	37
35 – 40 tahun	30
> 40 tahun	35
Total	138
Masa Kerja	
< 5 tahun	42
5 – 10 tahun	26
10 – 15 tahun	19
> 15 tahun	51
Total	138

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, mengungkapkan bahwa responden laki-laki memiliki nilai terbesar, yaitu 82 responden, dan responden perempuan adalah 56 responden. Selanjutnya, Tabel 2 menjelaskan bahwa responden berusia antara 30 - 35 tahun yaitu 37 responden. Terakhir, Tabel 2 secara keseluruhan menjelaskan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki nilai terbesar, yaitu 51 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat desa di kecamatan Jabon telah mengabdikan di atas 15 tahun.

B. Analisis Deskriptif

Tabel 3
Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Rata-rata
1	Knowledge Sharing	3,61
2	Disiplin Kerja	3,74
3	Motivasi Kerja	3,54
4	Kinerja	3,52

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis deskriptif diperlukan untuk memberikan gambaran perangkat desa di kecamatan Jabon memandang variabel knowledge sharing, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 3 mengenai variabel penelitian yaitu persepsi responden terhadap variabel knowledge sharing, nilai rata-rata adalah 3,61 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Untuk variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata 3,74 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Sementara itu, persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata 3,54 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Terakhir, persepsi responden terhadap variabel kinerja diperoleh rata-rata 3,52 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Dari hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa knowledge sharing, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon telah berjalan dengan baik.

C. Analisis Model Pengukuran

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 138 perangkat desa di Jabon, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup knowledge sharing, disiplin kerja dan motivasi kerja, kemudian dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0 for Windows. Evaluasi model pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari evaluasi outter model, evaluasi inner model, dan uji hipotesis:

1. Evaluasi Outer Model

Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS menurut [45] mengevaluasi outter model menggunakan kriteria yaitu menguji validitas variabel dengan melalui uji validitas convergen (melihat nilai faktor loading untuk setiap indikator, nilai AVE/average variance extracted untuk setiap variabel), uji validitas diskriminan (melihat nilai uji fornell larcker). Sedangkan untuk menguji reliabilitas dengan melalui uji reliabilitas (melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha untuk setiap variabel).

1). Uji Validitas Convergen

- Uji validitas convergen dengan *loading factor*

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai faktor loading atau loading factor. *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari kolerasi antara skor item atau indikator konstruksya. Indikator konstruk dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 [46]. Nilai *factor loading* antara 0,60-0,70 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* [45], [47]. Output SmartPLS untuk *factor loading* dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Konvergen

	Disiplin Kerja	Kinerja	Knowledge Sharing	Motivasi Kerja
DK1	0.926			
DK2	0.933			
DK3	0.919			
DK4	0.923			
DK5	0.881			
DK6	0.905			
DK7	0.878			
DK8	0.803			
KJ1		0.909		
KJ2		0.920		
KJ3		0.948		
KJ4		0.939		
KJ5		0.914		
KS1			0.951	
KS2			0.962	
KS3			0.957	
KS4			0.922	
MK1				0.908
MK2				0.945
MK3				0.914
MK4				0.946
MK5				0.921

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil evaluasi model pengukuran *factor loading* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator yang ada pada penelitian ini tidak ada yang dihapuskan karena sudah sesuai dengan ketentuan yang direkomendasikan oleh [46]. Nilai *factor loading* sudah memenuhi kriteria yang direkomendasikan sehingga semua *factor loading* mendukung adanya reliabilitas konstruk.

- Uji validitas convergen dengan nilai *AVE/ average variance extracted*
Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *AVE* atau *average variance extracted*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *AVE* > 0,50 [48]. *Output* SmartPLS untuk validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Konvergen (nilai AVE)

Construct Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0.805	Valid
Kinerja	0.857	Valid
Knowledge Sharing	0.899	Valid
Motivasi Kerja	0.859	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel disiplin kerja > 0,5 atau sebesar 0,805, untuk nilai variabel kinerja > 0,5 atau sebesar 0,857, untuk nilai variabel knowledge sharing > 0,5 atau sebesar 0,899, untuk nilai variabel motivasi kerja > 0,5 atau sebesar 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang baik.

2) Uji Validitas Diskriminan

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Disiplin Kerja	Kinerja	Knowledge Sharing	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.897			
Kinerja	0.679	0.926		
Knowledge Sharing	0.708	0.812	0.948	
Motivasi Kerja	0.686	0.883	0.833	0.927

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai *fornell-lacker* paling atas setiap kolom lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* kolom dibawahnya dan nilai *fornell-lacker* paling kanan setiap baris lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* disamping kirinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *diskriminant validity* yang baik berdasarkan kriteria *fornell-lacker* [48].

3). Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas digunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi reliabilitas dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* > 0,70 [47]. Suatu indikator dinyatakan memenuhi reliabilitas dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 [47].

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

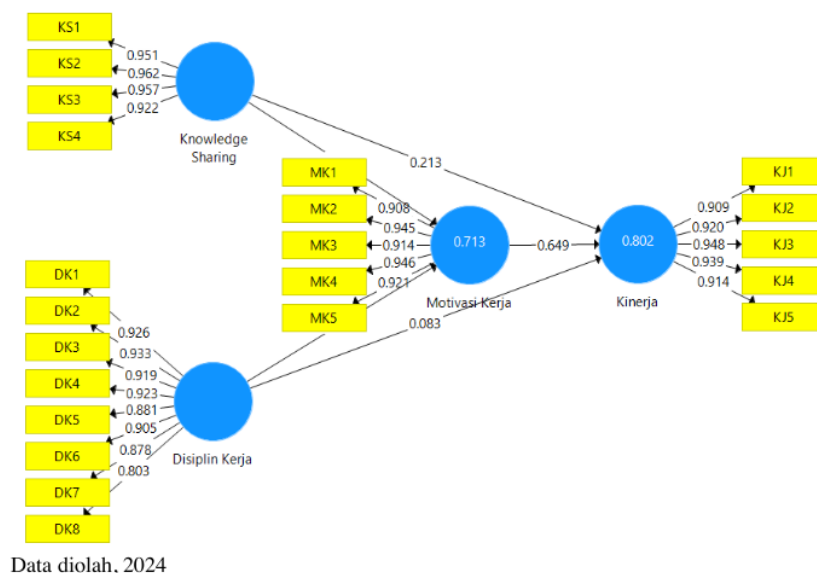
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.965	0.970
Kinerja	0.958	0.968
Knowledge Sharing	0.962	0.973
Motivasi Kerja	0.959	0.968

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel disiplin kerja > 0,6 atau sebesar 0,965, untuk nilai variabel kinerja > 0,6 atau sebesar 0,958, untuk nilai variabel knowledge sharing > 0,6 atau sebesar 0,962, untuk nilai variabel motivasi kerja > 0,6 atau sebesar 0,959. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *cronbach's alpha* yang baik. Nilai *composite reliability* dari variabel disiplin kerja > 0,7 atau sebesar 0,970, untuk nilai variabel kinerja > 0,7 atau sebesar 0,968, untuk nilai variabel knowledge sharing > 0,7 atau sebesar 0,973, dan untuk variabel motivasi kerja > 0,7 atau sebesar 0,959. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *composite reliability* yang baik. Tabel 7 juga menunjukkan nilai reliabilitas konstruk untuk setiap konstruk, di mana semua nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki reliabilitas komposit > 0,7 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi [46] sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai keseluruhan variabel pada penelitian ini sudah dapat dikatakan reliabel [46].

2. Evaluasi Inner Model

Karena semua variabel sudah lolos dari uji model pengukuran (*outer model*) pada tahap pertama. Sekarang dilanjutkan dengan uji model struktur (*inner model*) pada tahap kedua. Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2
Analisis Model Struktural (Inner Model)

Adapun uji struktur (*inner model*) meliputi uji-uji antara lain :

1) Uji R^2 (*R-Squared*)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 8
Hasil *R-Squared*

<i>Matrix</i>	<i>R-Squared</i>
Kinerja	0.802
Motivasi Kerja	0.713

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 kinerja adalah sebesar 0,802 atau sebesar 80,2%. Artinya pengaruh variabel knowledge sharing dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon termasuk dalam kategori baik. Dan nilai R^2 sebesar 80,2% mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu knowledge sharing dan disiplin kerja di dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 80,2%. Berarti sisanya, yaitu sebesar 19,8% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini. Nilai R^2 motivasi kerja adalah sebesar 0,713 atau sebesar 71,3%. Artinya pengaruh variabel knowledge sharing dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Jabon termasuk dalam kategori baik. Dan nilai R^2 sebesar 71,3% mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu knowledge sharing dan disiplin kerja di dalam menjelaskan variabel motivasi kerja adalah sebesar 71,3%. Berarti sisanya, yaitu sebesar 28,7% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

2) Uji Q^2 (*Predictive Relevance*)

Untuk menguji Q^2 digunakan nilai *Predictive Relevance*. Suatu variabel dan data dikatakan bisa memprediksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 > 0$, tetapi sebaliknya Suatu variabel dan data dikatakan belum bisa memprediksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 < 0$ [47].

Tabel 9
Hasil *Q-Squared*

Total	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja	0.678
Motivasi Kerja	0.605

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q^2 kinerja adalah $Q^2 > 0$ sebesar 0,678. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja yang dipengaruhi oleh knowledge sharing dan disiplin kerja bisa memprediksi model dengan baik atau sesuai dengan gambaran model penelitian di lapangan. Nilai Q^2 motivasi kerja adalah $Q^2 > 0$ sebesar 0,605. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh knowledge sharing dan disiplin kerja bisa memprediksi model dengan baik atau sesuai dengan gambaran model penelitian di lapangan.

3) Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t Statistics* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila *P Values* $< 0,05$. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Kesimpulan
H1	Knowledge Sharing → Kinerja	0.213	2.681	0.008	Didukung
H2	Disiplin Kerja → Kinerja	0.083	1.265	0.206	Tidak Didukung
H3	Motivasi Kerja → Kinerja	0.649	8.174	0.000	Didukung
H4	Knowledge Sharing → Motivasi Kerja	0.697	7.711	0.000	Didukung
H5	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0.193	2.079	0.038	Didukung

Sumber: Data diolah, 2024

Knowledge Sharing terhadap Kinerja (H1)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 10 diperoleh nilai koefisien variabel knowledge sharing pada kinerja sebesar 0,231 dimana nilai t sebesar 2,681 > t tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar 0,008 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa knowledge sharing mempengaruhi kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [20], [21], [34] yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja (H2)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 10 diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja pada kinerja sebesar 0,083 dimana nilai t sebesar 1,265 < t tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar 0,206 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [49] yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja (H3)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 10 diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja pada kinerja sebesar 0,649 dimana nilai t sebesar 8,174 > t tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [50], [51], [52] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Knowledge Sharing terhadap Motivasi Kerja (H4)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 10 diperoleh nilai koefisien variabel knowledge sharing pada motivasi kerja sebesar 0,697 dimana nilai t sebesar 7,711 > t tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa knowledge sharing mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [34] yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja (H5)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 10 diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja pada motivasi kerja sebesar 0,193 dimana nilai t sebesar 2,079 > t tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar 0,038 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [25], [35], [53] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (mediasi) dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan resampling menggunakan metode *Boothstrapping* pada sampel. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Boothstrapping* sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Kesimpulan
H6	Knowledge Sharing → Motivasi Kerja → Kinerja	0.452	5.741	0.000	Didukung
H7	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	0.125	2.072	0.039	Didukung

Sumber: Data diolah, 2024

Knowledge Sharing terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H6)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 11 diperoleh nilai koefisien variabel knowledge sharing pada kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,452 dimana nilai t sebesar $5,741 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa knowledge sharing mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [20] yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H7)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 11 diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja pada kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,125 dimana nilai t sebesar $2,072 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,039 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [54] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja

Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja menunjukkan nilai p -value (sig. 0,008) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (2,68) $> t$ tabel (1,96). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada perangkat desa kecamatan Jabon, diperoleh bahwa indikator “Saya mampu menemukan solusi kreatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi desa dengan memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh dari knowledge sharing” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Penelitian ini menyelidiki knowledge sharing mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing dapat meningkatkan kinerja karyawan. Knowledge sharing, menurut [39] merupakan prosedur yang dapat mendorong prestasi kerja karyawan. [31] menambahkan bahwa knowledge sharing dapat dilihat sebagai kompetensi SDM dalam memanfaatkan informasi dan menyebarkanluaskannya kepada rekan-rekan mereka, sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Adanya knowledge sharing memungkinkan karyawan untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Temuan ini memperkuat hasil dari [20], [21], [34], [39] bahwa knowledge sharing meningkatkan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai p -value (sig. 0,0206) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (1,26) $> t$ tabel (1,96). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa jika faktor variabel Disiplin Kerja meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Artinya hal ini menandakan bahwa dengan disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pemerintahan, mematuhi peraturan pemerintahan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga target perangkat desa akan tercapai [19]. Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kemauan bekerja seorang karyawan untuk taat dan patuh terhadap segala aturan dan norma yang berlaku dalam sebuah organisasi [55]. Disiplin kerja sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, Penegakan disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi sebuah perusahaan karena disiplin akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien [56]. Jika disiplin kerja tidak bisa ditegakkan, besar kemungkinan banyak karyawan yang tidak efektif dalam bekerja dan sering kehilangan fokus di tengah pekerjaan. Adanya peraturan disiplin dalam dunia kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal [57]. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [56].

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai p -value (sig. 0,000) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (8,17) $> t$ tabel (1,96). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada perangkat desa kecamatan Jabon, diperoleh bahwa indikator “Saya berupaya mengerjakan tugas perangkat desa dengan optimal agar memberikan hasil terbaik” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Penelitian ini mengkonfirmasi hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Ini mengidentifikasi tiga motivasi kerja yang secara signifikan mempengaruhi persepsi diri karyawan tentang kinerja kerja: motivasi keuangan, konsep diri internal, dan internalisasi tujuan [53]. Para responden menganggap diri mereka memiliki kinerja yang lebih baik ketika mereka lebih termotivasi untuk bekerja sebagai perangkat desa melalui imbalan finansial dan insentif [58], didorong oleh prestasi [56], dan mampu mengidentifikasi dengan nilai-nilai dan budaya organisasi [42].

Temuan penelitian ini sangat berharga bagi praktisi sumber daya manusia. Temuan ini memperkuat hasil dari [4], [12], [53], [60] bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh knowledge sharing terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai $p\text{-value (sig. 0,000)} < \alpha (0,05)$, nilai $t \text{ hitung (7,71)} > t \text{ tabel (1,96)}$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara knowledge sharing terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada perangkat desa kecamatan Jabon, diperoleh bahwa indikator “Saya mampu menemukan solusi kreatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi desa dengan memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh dari knowledge sharing” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Karyawan lebih terbuka untuk berbagi dengan pekerja lain ketika berada di luar hubungan kerja [61]. Karyawan lebih terbuka untuk berbagi dengan pekerja lain jika di luar hubungan kerja. Karyawan yang telah berbagi informasi baik di dalam maupun di luar akan memiliki pengetahuan yang tinggi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja karena sudah memiliki pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan sesuatu yang baru sebagai bekal bekerja [61]. Namun, dorongan ini memotivasi karyawan sebagai perantara untuk disiplin dan faktor berbagi pengetahuan di antara karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [20], [61] yang menyatakan bahwa knowledge sharing mempengaruhi motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai $p\text{-value (sig. 0,038)} < \alpha (0,05)$, nilai $t \text{ hitung (2,079)} > t \text{ tabel (1,96)}$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini memberikan bukti empiris disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada perangkat desa kecamatan Jabon, diperoleh bahwa indikator “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sebagai perangkat desa sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Jabon. Hal ini menandakan bahwa perangkat desa yang bekerja di kecamatan Jabon menganggap dirinya memiliki kinerja yang tinggi jika memiliki kesadaran terhadap diri sendiri dan orang lain. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [35], [53], [62] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja melalui motivasi kerja menunjukkan nilai $p\text{-value (sig. 0,039)} < \alpha (0,05)$, nilai $t \text{ hitung (2,07)} > t \text{ tabel (1,96)}$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara knowledge sharing dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan bukti empiris knowledge sharing dapat meningkatkan kinerja karyawan [31]. Sementara penelitian ini berkontribusi pada sejumlah besar literatur motivasi kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai motor penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja dengan segala usahanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya [63]. Namun, motivasi hanya berfungsi sebagai dorongan diri tanpa menjadi dorongan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang bersemangat dapat meningkatkan kontribusi bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga motivasi dianggap berpengaruh pada kinerja karyawan [34]. Variabel motivasi kerja ini dapat memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Meskipun knowledge sharing berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan secara langsung. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja merupakan faktor yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak variabel lain yang tidak dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan berbagi pengetahuan secara langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dibahas dalam [61] yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi kualitas hidup terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan nilai $p\text{-value (sig. 0,039)} < \alpha (0,05)$, nilai $t \text{ hitung (2,07)} > t \text{ tabel (1,96)}$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan antar karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi [60]. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sekaligus sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku [64]. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang tinggi dalam meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya

faktor-faktor pembentuk disiplin kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor-faktor pembentuk motivasi kerja [43]. Karyawan yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaannya karena mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya sehingga kinerjanya juga akan baik dan dengan kinerja yang baik mereka akan mendapatkan kepuasan bagi karyawan itu sendiri. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki motivasi pada pekerjaan mereka lebih besar, maka pelatihan dan kinerja karyawan akan meningkat [65]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dibahas dalam [43] yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

VI. SIMPULAN

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa knowledge sharing, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, knowledge sharing dan disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja. Terakhir, knowledge sharing dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa hanya hipotesis 2 yang memiliki efek yang tidak signifikan. Motivasi kerja juga ditemukan sebagai variabel yang mampu menengahi dalam model struktural. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian pada bab sebelumnya, yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Jabon dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa menghadapi lingkungan pemerintahan yang sangat cepat berubah dan semakin kompetitif, semua perangkat desa membutuhkan pembelajaran berkelanjutan agar dapat beradaptasi, berkembang dan bertahan. Diharapkan bahwa penelitian ini akan berkontribusi pada standar penyediaan layanan yang semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran kepada berbagai pihak, terutama yang terkait dengan penelitian ini, pemerintahan dapat memberikan pedoman yang jelas dan spesifik mengenai tugas yang harus diselesaikan oleh perangkat desa, termasuk tenggat waktu dan standar kualitas yang diharapkan. Ini akan membantu karyawan memahami harapan dari mereka dan fokus pada tugas yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, penting bagi perangkat desa di kecamatan Jabon untuk membangun kepercayaan dengan karyawannya. Pemerintahan dapat memastikan bahwa komunikasi terbuka, jujur dan transparan. Pemerintahan dapat memberikan tugas yang menantang dan menarik untuk dilakukan, sehingga perangkat desa merasa terdorong untuk mencapai hasil terbaik dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Untuk selanjutnya peneliti diharapkan dapat menemukan informasi lebih lanjut tentang penentuan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menemukan objek penelitian lain yang dapat mengatasi kesenjangan bahwa disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

VII. UCAPAN TERIMA KASIH

Demikianlah paparan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Terimakasih kepada pembaca yang telah menyimak penelitian ini. Peneliti sangat berharap untuk mendapatkan kritik dan saran yang membangun terkait penelitian ini, guna meningkatkan kemampuan karya ilmiah di masa mendatang. Penghargaan juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam kelancaran penyusunan karya ilmiah ini.

REFERENSI

- [1] W. M. Adha and A. A. Dj, "PERAN MSDM SEBAGAI STRATEGI KEUNGGULAN BERSAING DI ERA KOMPETISI GLOBAL PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KAB. MAJENE," *MANDAR Manag. Dev. Appl. Res. J.*, vol. 3, no. 1, 2020, doi: <https://doi.org/10.31605/mandar.v3i1.870>.
- [2] R. O. A. G. Pardosi, "Sinergitas Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah Dalam Perumusan Kebijakan," *J. Legis. Indones.*, vol. 20, no. 2, 2023, doi: <https://doi.org/10.54629/jli.v20i2.1015>.
- [3] Nurdiana, H. D. Toto, M. Masradin, B. Bahriansyah, and A. Y. Abdurrahman, "Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan," *J. Manaj. Perbank. Keuang. Nitro*, vol. 5, no. 1, pp. 10–19, Jan. 2022, doi: 10.56858/jmpkn.v5i1.44.
- [4] F. Ikhsan and M. Hasanah, "ANALISA SUATU PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KELURAHAN PANGGUNG HARJO KAB. BANTUL DIY," *Bussman J. Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 3, no. 1, 2023, doi: <https://doi.org/10.53363/buss.v3i1.104>.
- [5] M. D. Ardiansyah and S. Sriyono, "The Influence of Competence, Role of Village Apparatus and Understanding of Village Fund Management on Village Fund Management Accountability," *Indones. J. Cult. Community Dev.*, vol. 10, Sep. 2021, doi: 10.21070/ijccd2021759.
- [6] M. Yunus, Z. Haeri, and N. Suryanirmala, "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek," *J. Ilm. Telaah*, vol. 8, no. 1, p. 58, Jan. 2023, doi: 10.31764/telaah.v8i1.13367.
- [7] Harianto, M. Rahardjo, and B. M. Baru, *Pengelolaan Dana Desa dan Tindak Pidana Korupsi (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya)*. Surabaya: UD. Dalle Nurul Utama, 2022.
- [8] A. R. Ubaidillah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Studio Foto Merahdelima Photography)*. Malang: Universitas Islam Malang, 2020.
- [9] B. Irawan and J. R. Prasetyo, "Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskemas Lubang Buaya Kecamatan Cipayung Kota Jakarta Timur," *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 9, pp. 12656–12671, Oct. 2022, doi: 10.36418/syntax-literate.v7i9.9363.
- [10] M. Ignasius, M. Sakir, and N. Abdussamad, "Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Akuntabilitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Kota Timur," *Provid. J. Ilmu Pemerintah.*, vol. 2, no. 1, pp. 33–52, May 2023, doi: 10.59713/projip.v2i1.385.
- [11] T. W. Abadi, I. Rodiyah, and H. Sukmana, "THE COMPETENCE AND PERFORMANCE OF VILLAGE APPARATUS IN SIDOARJO REGENCY," *JKMP (Jurnal Kebijak. dan Manaj. Publik)*, vol. 8, no. 2, pp. 60–72, Sep. 2020, doi: 10.21070/jkmp.v8i2.1151.
- [12] Noferius Giawa and Yoel Melsaro Larosa, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 4, pp. 506–515, Oct. 2023, doi: 10.35794/emba.v11i4.51489.
- [13] P. L. T. Sihombing and M. U. Batoebara, "STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAANDI CV MULTI BAJA MEDAN," *J. Publik Reform J. Amin. Publik*, vol. 6, 2019, doi: <https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>.
- [14] Ahiruddin, Nuzleha, and A. Agung, "ANALISIS TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI LAMPUNG," *Motiv. J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, p. 117, Nov. 2021, doi: 10.32502/mti.v6i2.3777.
- [15] K. E. Wirawan, I. W. Bagia, and G. P. A. J. Susila, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Bisma J. Manaj.*, vol. 5, no. 1, 2019, doi: <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21991>.
- [16] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [17] I. Pratama and Y. F. Wahyuningtyas, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI," *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 1, no. 1, 2021, doi: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.356>.

- [18] M. Ivana, A. Rozi, and Wahyudi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani," *DESANTA (Indonesian Interdiscip. Journal)*, vol. 2, no. 2, pp. 199–210, 2022.
- [19] A. T. Hartono and N. Khasanah, "Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Urusan (Kaur) di Desa," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 6, pp. 874–890, Dec. 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i6.633.
- [20] Sulistyorini, A. N. Octavia, and A. Setyarini, *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Dengan Learning Organization Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kader Desa Cabean Demak)*. Semarang: Universitas Semarang, 2023.
- [21] S. A. Partogi and S. S. Tjahjawi, "Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 5, no. 3, pp. 46–57, Dec. 2019, doi: 10.35313/jrbi.v5i3.1698.
- [22] Muhammad Nasir, "Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja," *NeoRespublica J. Ilmu Pemerintah.*, vol. 4, no. 1, pp. 12–25, Oct. 2022, doi: 10.52423/neores.v4i1.5.
- [23] S. N. Azizah, "PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT KOTA BANDAR LAMPUNG," *J. Strateg. Manag. Account. Through Res. Technol.*, vol. 1, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.33365/smart.v1i2.1742>.
- [24] Taufiqurokhman, "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Kemanggisan Kecamatan Palmerah Jakarta Barat," *PAJ Public Adm. J.*, vol. 1, no. 2, 2017.
- [25] S. A. Dewi and M. Trihudiatmanto, "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *J. Econ. Bus. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 113–122, Oct. 2020, doi: 10.32500/jebe.v2i1.1457.
- [26] N. Setiawan, "DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)," *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 3, pp. 372–389, Sep. 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i3.690.
- [27] D. I. Margayaningsih, "PERAN MASYARAKAT DALAM KEGIATAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI DESA," *Publiciana J. Ilmu Sos. Dan Ilmu Polit.*, vol. 11, no. 1, 2018, doi: <https://doi.org/10.36563/publiciana.v11i1.140>.
- [28] N. Qomariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*. Jember: Pustaka Abadi, 2020.
- [29] S. Rahman, "PENTINGNYA MOTIVASI BELAJAR DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR," *Pros. Semin. Nas. Pendidik. Dasar "Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masy. 5.0"*, 2022.
- [30] R. Setiawati and J. Imantoro, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perangkat Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur," *J. Manaj. Divers.*, vol. 1, no. 4, pp. 769–776, Sep. 2021, doi: 10.24127/diversifikasi.v1i4.1378.
- [31] K. Khaerana and B. Mangiwa, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 63, Dec. 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
- [32] S. Ariesni and L. Asnur, "Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Penelit. dan Pengemb. Sains dan Hum.*, vol. 5, no. 3, pp. 363–369, Sep. 2021, doi: 10.23887/jppsh.v5i3.34675.
- [33] W. Widhianingrum, "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DESA," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 4, no. 01, Mar. 2020, doi: 10.29040/jie.v4i01.750.
- [34] F. Fikri and N. Laily, "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PERILAKU INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 7, 2022.

- [35] R. Rst, M. A. Lahat, and I. H. Susilowati, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT TRISENTOSA ADHIRAJASA JAKARTA," *Akrab Juara J. Ilmu-ilmu Sos.*, vol. 4, no. 4, 2019.
- [36] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," *Bandung CV. Alfabeta*, 2019.
- [37] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [38] W. A. Clara, *PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN, DAN KNOWLEDGE SHARING, TERHADAP KEINOVATIFAN (Studi Empiris Menggunakan Analisis Jalur pada Guru PNS SD Negeri di Kecamatan Cileungsi)*. Bogor: Universitas Pakuan, 2023.
- [39] W. O. Z. Muizu, A. Titisari, and E. T. Sule, "Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi," *INOBISS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 3, pp. 397–406, May 2018, doi: 10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45.
- [40] M. Namira, *PENGARUH MASA KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LANGKAT*. Medan: Universitas Medan Area, 2019.
- [41] H. M. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [42] B. Lian, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DALAM KOTA PALEMBANG," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 13, no. 2, 2016, doi: <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i2.1729>.
- [43] B. Asteria and A. Nurkholis, "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANTUL," *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 1, no. 1, Sep. 2021, doi: 10.32477/jrabi.v1i1.331.
- [44] U. Haeruman, "KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TASIKMALAYA," *J. Kaji. Ekon. dan Kebijak. Publik*, vol. 6, no. 1, 2021.
- [45] J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "PLS-SEM: Indeed a silver bullet," *J. Mark. Theory Pract.*, vol. 19, no. 2, pp. 139–152, Apr. 2011, doi: 10.2753/MTP1069-6679190202.
- [46] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [47] W. W. Chin, "How to Write Up and Report PLS Analyses," *Handb. Partial Least Squares*, pp. 655–690, 2010, doi: 10.1007/978-3-540-32827-8_29.
- [48] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *J. Mark. Res.*, vol. 18, no. 1, p. 39, Feb. 1981, doi: 10.2307/3151312.
- [49] E. Dharma, D. Lie, M. Silalahi, S. Matondang, and L. Siregar, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA YANG DIMEDIASI OLEH KINERJA GURU," *J. Darma Agung*, vol. 31, no. 1, p. 456, Apr. 2023, doi: 10.46930/ojsuda.v31i1.3027.
- [50] N. A. Takalao, R. N. Taroreh, and I. Trang, "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, 2019.
- [51] M. H. A. Prasetya and Alkadri Kusalandra Siharis, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERKERJA PARUH WAKTU YANG BERSTATUS MAHASISWA DI MAGELANG," *J. Ekon. Kreat. DAN Manaj. BISNIS Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 403–413, Feb. 2023, doi: 10.55047/jekombital.v1i3.356.
- [52] M. I. Nugraha, A. Utha, and Sartono, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Same Boutique Kendari," *Bus. UHO J. Adm. Bismis*, vol. 5, no. 2, 2020.
- [53] S. Sulistyono and P. Kesdu AC, "Peran Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan," *Excellent*, vol. 9, no. 1, pp. 58–77, Jul. 2022, doi: 10.36587/exc.v9i1.1248.

- [54] A. Ferdinal, "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 1, pp. 85–90, Jan. 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154.
- [55] A. Alimmudin, "The Effect of Teacher Competence, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 05, no. 06, Jun. 2022, doi: 10.47191/ijsshr/v5-i6-67.
- [56] Arnaud Costinot and Mohsen Bahmani-Oskooee, "the Influence of Work Discipline and Work Spirit on Medical Employee Performance in the Women'S Empowerment Office of Population Control and Family Planning in the City of Texas," *MEDALION J. Med. Res. Nursing, Heal. Midwife Particip.*, vol. 4, no. 2, pp. 41–48, 2023, doi: 10.59733/medalion.v4i2.71.
- [57] S. Sinulingga, B. Nurbaiti, and Z. Fachrian, "Influence of School Principal Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance in the Bangun Mulia Vocational School," *J. Accounting, Bus. Manag.*, vol. 30, no. 1, p. 1, Jul. 2023, doi: 10.31966/jabminternational.v30i1.622.
- [58] G. A. Nareswara and T. Trianasari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Surya Seririt," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, p. 211, Jan. 2021, doi: 10.23887/pjmb.v2i2.27579.
- [59] M. Damanik, "ARTIKEL PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KPP PRATAMA PEMATANG SIANTAR," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 1, pp. 194–212, Mar. 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i1.441.
- [60] K. P. Mengko, L. Dotulong, and G. Lumintang, "Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel swiss bell maleosan manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 1, 2023, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45300>.
- [61] R. Anggraini, P. D. D. Susita, and D. C. Wiradendi, "the Effect of Work Discipline and Knowledge Sharing on Employee Performance Through Work Motivation As an Intervening Variable At Petroleum and Gas Companies in Indonesia," *J. Entrep.*, vol. 2, no. April, pp. 30–42, 2023, doi: 10.56943/joe.v2i2.323.
- [62] P. D. Kerja, D. A. N. Kompensasi, and T. K. Guru, "Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru," vol. 5, no. 20, pp. 313–320, 2018.
- [63] Z. Tupti, K. S. Simarmata, and M. Arif, "Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Manegggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 161–176, 2022, doi: <https://doi.org/10.30596/manegggio.v5i2.15202>.
- [64] F. M. Fathurahman, "PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ATTARAKHA PHOTOGRAPHY BANDUNG," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 35–46, Sep. 2020, doi: 10.31933/jemsi.v2i1.324.
- [65] R. Rusliyawati, "MOTIVASI MELAKUKAN FRAUD DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA," *ABDI EQUATOR*, vol. 2, no. 2, p. 80, Apr. 2023, doi: 10.26418/abdiequator.v2i2.64182.

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	3%
2	eprints.ums.ac.id Internet Source	2%
3	journal.yrpiiku.com Internet Source	2%
4	journal.umg.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Samudra Student Paper	1%
7	Resty Anggraini, Dewi Susita, Christian Wiradendi Wolor. "MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MINYAK DAN GAS: PENINJAUAN DARI DISIPLIN KERJA, KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023	1%

8	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1 %
9	www.staffany.id Internet Source	1 %
10	Submitted to unars Student Paper	1 %
11	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1 %
12	Muhamad Yunus, Zul Haeri, Neni Suryanirmala. "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek", Jurnal Ilmiah Telaah, 2023 Publication	1 %
13	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Muhammad Fatihul Iman 236110100015.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24
