

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Pengujian dan analisis atas peran Kedisiplinan, Kompetensi, serta Integritas dalam mendorong Kinerja Aparatur Pemerintah Desa, dengan Motivasi diposisikan sebagai variabel mediasi di Kecamatan Alian, menjadi sasaran yang hendak dicapai kajian ini. Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai kerangka kerjanya, sedangkan pengolahan datanya ditempuh melalui metode analisis Partial Least Square (PLS) berbantuan perangkat lunak SmartPLS atas jawaban 112 responden yang seluruhnya berstatus aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian. Berikut rangkuman hasil yang diperoleh:

1. Motivasi aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian dipengaruhi secara positif sekaligus signifikan oleh Kedisiplinan. Semakin tertib seorang aparatur menunaikan tugas beserta tanggung jawabnya, semakin besar pula dorongan kerja yang tumbuh dalam dirinya.
2. Motivasi aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian dipengaruhi secara positif sekaligus signifikan oleh Kompetensi. Penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang kian baik pada diri aparatur beriringan dengan menguatnya dorongan kerja aparatur bersangkutan ketika menjalankan tugasnya.
3. Motivasi aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian dipengaruhi secara positif sekaligus signifikan oleh Integritas. Aparatur yang

konsisten memegang teguh nilai-nilai integritas sepanjang pelaksanaan tugasnya terbukti memiliki dorongan kerja yang lebih besar.

4. Kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian dipengaruhi secara positif sekaligus signifikan oleh Kedisiplinan. Kian tertib perilaku kerja aparatur, kian baik pula capaian kerja yang dihasilkannya dalam menuntaskan tugas serta melayani warga desa.
5. Kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Kompetensi apabila jalurnya bersifat langsung. Bekal kompetensi yang dimiliki aparatur belum sanggup dengan sendirinya menggerakkan perbaikan capaian kerja.
6. Kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian dipengaruhi secara positif sekaligus signifikan oleh Integritas. Aparatur yang menjaga integritas pada setiap tugasnya membuahkan capaian kerja yang lebih baik serta dapat dipertanggungjawabkan di hadapan warga.
7. Kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian dipengaruhi secara positif sekaligus signifikan oleh Motivasi. Kian kuat dorongan kerja yang dirasakan aparatur, kian tinggi capaian kerja yang diraih sewaktu menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan desa.
8. Peran Motivasi sebagai perantara pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian terbukti signifikan. Kedisiplinan karenanya bekerja melalui dua jalur sekaligus, yakni secara langsung pada capaian kerja dan secara tidak langsung lewat penguatan dorongan kerja aparatur.

9. Peran Motivasi sebagai perantara pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian tidak terbukti signifikan. Pembinaan kompetensi aparatur ternyata belum memadai untuk mengangkat capaian kerja melalui jalur dorongan kerja, sehingga dibutuhkan langkah yang lebih menyeluruh supaya kompetensi benar-benar berdampak pada kinerja.
10. Peran Motivasi sebagai perantara pengaruh Integritas terhadap Kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Alian tidak terbukti signifikan. Integritas rupanya menyentuh capaian kerja melalui jalur langsung, sebab nilai-nilai yang telah tertanam dalam diri aparatur seketika terbaca pada cara mereka menuntaskan tugas dan memperbaiki kinerja tanpa perlu diperantarai dorongan kerja.

5.2. Keterbatasan

Rampungnya seluruh tahapan kajian ini, terhitung sejak pengumpulan data, pengolahannya, sampai pemakaian hasil, memunculkan sejumlah keterbatasan yang layak disampaikan secara jujur. Apa yang disebut keterbatasan di sini bukanlah batasan masalah yang dirumuskan pada awal kajian, melainkan keadaan yang baru terbaca sesudah penelitian berjalan dan hasilnya tersaji. Pemaparannya ditujukan supaya pembaca menakar cakupan sekaligus batas keberlakuan temuan secara proporsional, sembari menyediakan pijakan bagi penyempurnaan kajian berikutnya. Keterbatasan yang teridentifikasi tersebut meliputi:

1. Wilayah kajian terbatas pada aparaturnya pemerintah desa di Kecamatan Alian saja. Karena itu, temuannya belum dapat diberlakukan secara menyeluruh bagi aparaturnya pemerintah desa di daerah lain yang boleh jadi berbeda dari sisi karakteristik, budaya kerja, maupun keadaan lingkungannya.
2. Cakupan variabel kajian ini terhenti pada Kedisiplinan, Kompetensi, Integritas, Motivasi, dan Kinerja. Angka R-Square untuk variabel Kinerja yang mencapai 69,1% serta Motivasi sebesar 71,8% menyiratkan bahwa kira-kira 30,9% dan 28,2% ragam yang tersisa bersumber dari variabel lain di luar model, sebut saja kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, ataupun faktor lainnya.
3. Data dihimpun lewat kuesioner berskala Likert yang bercorak self-report, sehingga jawaban yang masuk amat bergantung pada persepsi serta kejujuran tiap responden. Celah bias jawaban pun terbuka, terlebih menyangkut variabel yang tergolong peka semacam integritas dan kinerja.
4. Rancangan cross-sectional yang dipakai membuat pengambilan data hanya berlangsung pada satu titik waktu. Akibatnya, pergeseran ataupun perkembangan variabel yang dikaji dari masa ke masa tidak terpotret, sehingga pertautan sebab-akibat antarvariabel belum dapat dipaparkan secara dinamis.
5. Indikator Y5 pada variabel Kinerja bersama indikator Z4 pada variabel Motivasi terpaksa disingkirkan dari model lantaran nilai outer loadings

keduanya, berturut-turut 0,314 dan 0,652, tidak memenuhi syarat validitas. Pengeluaran kedua indikator itu menyimpan risiko menyempitkan cakupan pengukuran variabel, sehingga ada dimensi tertentu dari Kinerja maupun Motivasi yang boleh jadi belum terukur seoptimal mungkin dalam kajian ini.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

1. Penegakan disiplin aparaturnya pemerintah desa sudah semestinya dikukuhkan Pemerintah Kecamatan Alian secara ajek dan terukur, umpamanya lewat pemberlakuan absensi digital, penilaian kehadiran secara berkala, serta penjatuhan sanksi yang tegas lagi adil terhadap aparaturnya yang melanggar aturan. Sebaliknya, aparaturnya dengan rekam kedisiplinan yang menonjol patut memperoleh penghargaan atau apresiasi, supaya tumbuh budaya disiplin yang sehat dan berbuah langsung pada menguatnya dorongan kerja beserta capaian kerja aparaturnya desa.
2. Program pembenahan kompetensi aparaturnya sepatutnya digelar pemerintah desa se-Kecamatan Alian secara berkala, di antaranya pelatihan teknis administrasi desa, bimbingan teknis pengelolaan keuangan desa, hingga pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Lantaran kompetensi tidak menyentuh kinerja melalui jalur langsung, rancangan pelatihan tersebut mesti diarahkan bukan semata pada bertambahnya pengetahuan dan keterampilan aparaturnya,

melainkan juga pada tumbuhnya dorongan dari dalam diri untuk memakai kompetensi itu saat menjalankan tugas keseharian.

3. Budaya kerja yang berintegritas di lingkungan pemerintahan desa perlu dibangun serta dirawat secara aktif oleh camat bersama para kepala desa di Kecamatan Alian, misalnya melalui pemberlakuan kode etik aparatur desa, penyebarluasan nilai-nilai antikorupsi, ditambah keteladanan pimpinan dalam bersikap jujur dan bertanggung jawab. Tertanamnya nilai integritas secara kokoh pada diri tiap aparatur desa akan terasa langsung pada membaiknya mutu pelayanan publik sekaligus kepercayaan warga kepada pemerintah desa.
4. Upaya menumbuhkan dorongan kerja aparatur desa secara berkesinambungan layak memperoleh perhatian khusus dari kepala desa di Kecamatan Alian, sebab motivasi terbukti menyentuh kinerja secara signifikan sekaligus berperan sebagai perantara antara kedisiplinan dan kinerja. Langkah nyata yang bisa ditempuh antara lain menghadirkan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung, menyampaikan umpan balik yang membangun atas hasil kerja aparatur, serta memastikan tiap aparatur memahami arti dan sumbangan pekerjaannya bagi kemajuan desa dan kesejahteraan warga.
5. Penilaian kinerja aparatur sudah selayaknya dijalankan Pemerintah Kecamatan Alian bersama pemerintah desa secara berkala dan

tertata dengan indikator yang gamblang lagi terukur, agar tiap aparaturnya mengenali posisi capaian kerjanya dan terdorong membenahi diri. Luaran penilaian itu berikutnya dapat dijadikan pijakan saat memutuskan pengembangan karir, penempatan jabatan, ataupun pemberian insentif bagi aparaturnya desa, supaya sistem manajemen kinerja yang dijalankan sungguh-sungguh sanggup mengangkat mutu pelayanan pemerintahan desa secara berkelanjutan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Bukti empiris yang dihasilkan kajian ini memperlihatkan kedisiplinan menyentuh motivasi dan kinerja aparaturnya pemerintahan desa secara positif lagi signifikan, sehingga keberlakuan disiplin kerja sebagaimana dikemukakan Hasibuan menjadi kian kokoh sekaligus meluas sampai ke ranah pemerintahan desa. Hasil serupa dilaporkan Poetra & Fajriyah (2024), Noviyanti et al. (2024), Lubis (2024), beserta Mandasari et al. (2022), yang secara ajek menempatkan kedisiplinan sebagai penentu penting bagi terbentuknya motivasi dan kinerja pegawai pada beragam jenis organisasi.
2. Sumbangan teoritis kajian ini terletak pada temuan bahwa kompetensi menyentuh motivasi secara signifikan, namun tidak demikian halnya terhadap kinerja aparaturnya pemerintahan desa apabila jalurnya langsung. Pengembangan kompetensi karenanya diperkaya

oleh bukti bahwa di lingkungan pemerintahan desa pengaruh kompetensi pada kinerja berjalan tidak langsung dan menuntut hadirnya motivasi sebagai perantara, sebagaimana terbaca pula pada kajian Wardana & Prasetyo (2022) dan Fauzi & Nugroho (2024).

3. Relevansi integritas pada organisasi pemerintahan desa dikuatkan kajian ini melalui bukti bahwa integritas menyentuh motivasi maupun kinerja aparatur secara langsung, positif, lagi signifikan. Kajian Juniarshah (2024) dan Khairul et al. (2024) yang juga melaporkan pengaruh signifikan integritas pada kinerja karenanya memperoleh dukungan sekaligus perluasan, sembari menegaskan kedudukan integritas sebagai nilai mendasar yang tetap relevan lintas konteks organisasi, entah swasta, legislatif, maupun pemerintahan desa.
4. Dukungan empiris terhadap motivasi dihadirkan kajian ini lewat bukti bahwa motivasi berfungsi sebagai perantara yang signifikan pada pertautan kedisiplinan dengan kinerja aparatur pemerintah desa, kendati perannya tidak terbukti signifikan saat memerantarai kompetensi maupun integritas menuju kinerja. Pemahaman teoritis mengenai motivasi sebagai mediator yang bersifat selektif pun meluas karenanya, selaras dengan isyarat pada kajian Goni et al. (2021) dan Khairul et al. (2024) bahwa kekuatan mediasi motivasi dapat berbeda bergantung pada variabel prediktor serta konteks organisasi yang ditelaah.

5. Secara keseluruhan, kajian ini turut memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, teristimewa pada level pemerintahan desa yang telaahannya sejauh ini masih tergolong sedikit jika dibandingkan organisasi pemerintah pusat ataupun daerah. Temuan Hairuddin (2025) yang menyorot aparatur sipil negara pada tingkat kabupaten menjadi kian lengkap dan kuat, seiring terbuktinya bahwa kedisiplinan, kompetensi, integritas, dan motivasi berpadu memainkan peran yang signifikan bagi terbentuknya kinerja aparatur di berbagai level pemerintahan.

