

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR DESA
(Study Pada Kantor Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang)**

IGG Krishna Yogi Widyantara dan Diah Rusminingsih
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jaya Negara Tamansiswa Malang
ykrishna651@gmail.com
diahrusminingsih@stiekn.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk perorangan atau kelompok dan menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran berjalannya sebuah organisasi/perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah ada pengaruh secara parsial pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur Desa. 2) Apakah ada pengaruh secara simultan pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Desa. 3) Manakah pengaruh yang dominan terhadap kinerja Aparatur Desa. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang yang berjumlah 30 orang responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 responden. Dalam hasil penelitian ini bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh Dominan terhadap kinerja aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Aparatur Desa

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk perorangan atau kelompok dan menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran berjalannya sebuah organisasi / perusahaan. kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Supaya mencapai tingkatan kinerja yang tinggi, pengaruh lingkungan yang mendukung menjadi salah satu faktor. kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Supaya mencapai tingkatan kinerja yang tinggi, pengaruh lingkungan yang mendukung menjadi salah satu faktor. Selain pengaruh lingkungan, Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Desa. Motivasi adalah pemberian semangat yang menggairahkan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan baik dan sungguh-sungguh dan berintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi mampu menyebabkan perilaku Aparatur Desa, agar giat dalam bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sehingga berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut : (1) Apakah ada pengaruh secara parsial pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Desa ; (2) Apakah ada pengaruh secara simultan pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Desa

; (3) Manakah pengaruh yang dominan terhadap kinerja Aparatur Desa. Tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial Motivasi dan Lingkungan terhadap kinerja Aparatur Desa. (2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan Motivasi dan Lingkungan terhadap kinerja Aparatur Desa. (3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh yang dominan terhadap kinerja Aparatur Desa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus. Studi kasus merupakan kajian mendalam tentang peristiwa, lingkungan, dan situasi tertentu yang memungkinkan mengungkapkan atau memahami suatu hal (Basuki 2006:113). Penelitian dilakukan di Kantor Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang. Waktu Pelaksanaan Penelitian pada tanggal 6 Februari sampai dengan tanggal 20 Februari Tahun 2023. Populasi penelitian ini, yaitu 30 Aparatur Desa yang terdiri dari 12 staf desa, 7 anggota BPD, dan 11 anggota LPMD Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengambilan sampel melibatkan seluruh populasi Aparatur Desa Gondowangi berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2011:192). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel.

Dengan menggunakan Skala Likert yaitu salah satu bentuk skala yang dilakukan untuk mengumpulkan data demi mengetahui atau mengukur data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Definisi operasional penelitian

1. Motivasi

Pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Suhartini, 2013:18). Dengan indikator ; Fisiologis, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya adalah menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan indikator : Kebersihan, Keamanan, Peneranga Fasilitas yang mendukung Pertukaran Udara

3. Kinerja

Penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan aparatur berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang

telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011:604). Dengan indikator : Kualitas, Kuantitas, Pelaksana Tugas, Tanggung Jawab.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Desa Gondowangi memiliki 5 pedukuhan, yaitu dukuh Gedangan, dukuh Dawuhan, dukuh Rekesan, Dukuh Wiloso, Dukuh Pohbener. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden dan dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan status perkawinan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam model analisis regresi linear berganda diolah dengan menggunakan software SPSS 16 for windows, yang melibatkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja dan variabel independen (X1) yaitu Motivasi dan (X2) Lingkungan kerja, dan hasil regresi tersebut tampak dalam tabel 1. berikut :

Tabel Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.433	.687		.630	.534		
	MOTIVASI	.444	.166	.405	2.668	.013	.707	1.414
	Lingkungan kerja	.456	.155	.448	2.950	.006	.707	1.414

Sehingga persamaan regresi dari tabel diatas (Coefficients^a) nilai koefisien beta di interpretasikan sabagai berikut :

$$Y = 0,433 + 0,444 X1 + 0,456X2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Motivasi

X1 = Motivasi

b2 = Koefisien Lingkungan kerja

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dan variabel motivasi berdasarkan tabel koefisisan nilai t hitung adalah 2.668 dan nilai pada tabel distribusi 5% 1.697. maka t hitung 2.668 > t tabel 1.697.dengan taraf signifikan 0,013, karena signifikasi 0,013 < 0,05 maka uji hipotesis Ho ditolak yang konsekuensinya Ha diterima yang dalam artian motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2.950, maka t hitung 2.950 > t tabel 1.697 dengan taraf signifikan 0,006, karena signifikasi 0,006 < 005 artinya imgkungan kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang.

Hasil olah data model summary model summary^b didapatkan nilai korelasi dan nilai koefisien dterminasi sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.528	.24002

Dari tabel model Summary^b menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0.749 dan di jelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square (R²) sebesar 0,560, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 56,0% sedangkan 44% sisahnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil

Hasil analisis data uji parsial

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha berbunya “Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja Aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang” diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah . Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) Yang menyatakan bahwa motivasi menyatakan salasatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, Seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan optimal.

Berdasarkan hasil pernelitian ini di samping motivasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koifisien korelasi parsial sebesar 0,456 sehingga r^2 adalah $(0,456)^2 = 0,2079$ atau 20.79% yang berarti sumbangan efektif untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20.79%. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna memperoleh signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh lingkungan kerja pada Kantor Desa Gondowangi, Kec. Wagir,

Kab. Malang diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal dengan teori Nitisemito (2000 :183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang secara simultan maupun parsial.

Hasil analisis data uji simultan

Berdasarkan hasil uji simultan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 56%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 44 % karena selain motivasi kerja dan lingkungan kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, berdasarkan peneliti terdahulu (Syahrul Alamsyah. 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpotensi memiliki pengaruh tetapi tidak muncul secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja muncul pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data uji Dominan

Dari hasil penelitian ini, Lingkungan Kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dibuktikan dengan Lingkungan Kerja memiliki koefisien $(0,456)^2 = 0,2079$ atau 20.79% dibandingkan dengan motivasi kerja. Gunawan (2017) menyatakan Kriteria uji dominan yaitu jika nilai koefisien regresi variabel memiliki nilai terbesar, maka variabel tersebut memiliki pengaruh dominan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari Kantor Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang yang menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka ; (1) Secara Parsial Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang secara parsial. (2) Secara Simultan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpotensi memiliki

pengaruh tetapi tidak muncul secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja muncul pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Secara Dominan, Dari hasil penelitian ini, Lingkungan Kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari kantor desa Gondowangi, Kec. Wagir, Kab. Malang berikut ini akan disampaikan beberapa saran agar Aparatur Desa dapat menjalankan kegiatannya dalam menngemban tugas-tugas yang dibebankan kepadanya adalah sebagai berikut ; (1) Memaksimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan dan memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. (2) Penelitian berikutnya disarankan agar menambah variabel bebasnya, misalkan : pemberian kompensasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja melainkan masih ada variabel lain yang dapat memepengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Murdiyanto. 2012. *Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Motor Hepi Cabang Jawa Tengah*. Jurnal dipublikasikan.
- Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Chung & Megginson. (2009). *Tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja karyawan/*
- Diambi pada tanggal 4/10/10 Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta CV Bandung
- Edy Sutrisno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perna Media Group
- Frederrick Herzberg, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko,T.H. 2001. *Manajemen Personalialia dan sumber daya manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Nitisemito.2000 . *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Stoner, Freeman dan Gilbert (1995). *Pengantar Bisnis*. GRAHA ILMU. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajmen sumber daya manusia. Kencana prenada media grup*. Jakarta
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen; teori, praktik dan riset pendidika*. Bumi Askara.Jakarta
- Uno, Hamzah.B dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT BumiAskara. Jakarta
- Riduwan. 2004. *Statistikan untuk lembaga dan instansi pemerinta/suasta*

Bandung; Alfa beta

Nur haidah. 2010. *Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai* Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nanggroe Aceh Darussalam Sumatera Utara