

Hari Susanto

by Turnitin Official

Submission date: 02-Jun-2023 04:02AM (UTC-0700)

Submission ID: 2107402364

File name: C.1.2.docx (83.45K)

Word count: 2910

Character count: 28706

MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KANTOR DESA GELUNG KABUPATEN SITUBONDO

Hari Susanto¹, Hasan Muchtar Fauzi², Aisatul Badriyah³

¹Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

²Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

³Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

Email: harisusanto@unars.ac.id

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja setiap orang akan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikannya. Selain itu seseorang dapat bekerja optimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja secara langsung juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan, sehingga bisa bekerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan melihat adanya keterpengaruhannya Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja aparatur pemerintah desa, serta mengetahui besarnya keeratan hubungan antar variabel tersebut. Penelitian dilaksanakan di Desa Gelung Kabupaten Situbondo dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh aparatur pemerintah desa berjumlah 17 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa, dibuktikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,663 > 3,68$. Secara parsial, motivasi kerja lebih dominan daripada lingkungan kerja ($t_{hitung} 5,183 > 4,166$). Nilai R^2 sebesar 0,716 (71,6%), menunjukkan bahwa tingkat keeratan kedua variabel mampu menjelaskan sebesar 71,6% variasi variabel kinerja aparat pemerintah Desa Gelung Kabupaten Situbondo, sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

ABSTRACT

Work motivation is a driving force for someone to work well in accordance with the duties and obligations that have been given to him. Work motivation is very important because with work motivation everyone will be enthusiastic in carrying out the tasks given. The work environment can also directly affect a person's performance. A conducive work environment provides comfort, so that they can work optimally. This study aims to see the influence of work motivation (X1) and work environment (X2) on the performance of village government officials, and to find out the magnitude of the closeness of the relationship between these variables. The research was conducted in Gelung Village, Situbondo Regency using quantitative methods. The research sample was all village government apparatus, totaling 17 people. The results of the study stated that work motivation and work environment simultaneously influenced the performance of village government officials, as evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ or $17.663 > 3.68$. Partially, work motivation is more dominant than the work environment ($t_{count} 5.183 > 4.166$). The R^2 value is 0.716 (71.6%), indicating that the level of closeness of the two variables is able to explain 71.6% of the variation in the performance variable of the Gelung Village

government apparatus, Situbondo Regency, the remaining 28.4% is influenced by other variable factors.

Key words: Work Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, ditentukan bahwa Desa adalah Desa atau Desa Adat atau yang disebut juga dengan nama lain, selanjut disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan partisipasi atau prakarsa masyarakat, hak asal usul, atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam bekerja aparatur pemerintah desa membutuhkan suatu dorongan/stimulan untuk melaksanakan aktifitas kerjanya. Dorongan tersebut adalah motivasi kerja. Afandi (2018:23) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, bersungguh-sungguh sehingga hasil dan berkualitas. Sedangkan Hasibuan (2010:92) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau daya penggerak, sehingga dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selanjutnya menurut Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Selain motivasi kerja, yang diperlukan adalah suasana dan kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi kantor desa. Kantor desa harus memperhatikan dan memperlakukan aparatur pemerintah desa dengan baik, karena dengan begitu timbal balik dari aparatur pemerintah desa pada kantor desa yang berupa semangat kerja akan tercipta. Nitisemito (2012:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini lingkungan kerja akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, seperti contoh tentang kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan. Selanjutnya Rivai (2006:168) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, keberhasilan, pecahayaann dan ketenangan. Sedangkan Sunyoto (2015:38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas kerja, dapat memberikan motivasi untuk bekerja, meningkatkan kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja dan lingkungan kerja itu semuanya akan menghasilkan semangat, prestasi kerja maupun kinerja pegawai.

Sedangkan Kinerja pegawai menurut Hasibuan (2003:160) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan Wirawan (2014:3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Selanjutnya Afandi (2018:83),

menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian Rahmawati (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Situbondo, disukung pula hasil penelitian Kusuma (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang.

Motivasi kerja sangat penting bagi aparat di Desa Gelung Kabupaten Situbondo diakan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya. Tujuan Motivasi Kinerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan kantor, 2) Meningkatkan **gairah** dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada kantor (Kadarisman, 2012:292).

Dalam bekerja aparatur pemerintah desa membutuhkan suasana dan kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi kantor desa. Kantor desa harus memperhatikan dan memperlakukan aparatur pemerintah desa dengan baik, karena dengan begitu timbal baik dari aparatur pemerintah desa pada kantor desa yang berupa semangat kerja akan tercipta. Pemeliharaan aparatur pemerintah desa merupakan hal penting dan harus dilakukan agar mereka betah bekerja di kantor desa. Pemeliharaan aparatur pemerintah desa dapat dilakukan dengan penerapan pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan aparat desa dan pemberian tunjangan. Hal ini dilakukan agar para aparatur pemerintah desa dapat menggunakan dan memanfaatkan apa yang diberikan kantor kepada mereka sehingga kelangsungan hidup aparatur pemerintah desa dan keluarga lebih sejahtera.

Selain motivasi kerja, yang dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa adalah faktor lingkungan kerja. Aparatur pemerintah desa akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Hal ini akan membuat aparatur pemerintah desa merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Sunyoto (2015:38) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika aparat/pegawai melakukan aktivitas kerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat aparatur pemerintah desa dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ada didesa termasuk hal penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi aparatur pemerintah desa dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja aparatur pemerintah desa.

Dari uraian di atas kondisi lingkungan kerja di Kantor Desa Gelung masih terdapat beberapa kekurangan. Kenyataan yang terjadi dalam pengamatan selama observasi, terlihat adanya kekurangan fasilitas penunjang dalam keadministrasian, yakni minimnya perangkat komputer, hal ini disampaikan staf pemerintah desa yang bernama Defi Trisna Ningsih (23 tahun) sehingga aparat pemerintah desa kurang maksimal dalam bekerja, tentunya juga akan berpengaruh pada kinerjanya.

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada organisasi publik, kinerja biasanya disebut sebagai sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2002 dalam Pasolong 2010:176) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya, sedangkan Siagian (2010:227) menyatakan kinerja adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja secara optimal dan berbagai sasaran dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Rivai (2013:50) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Aparat pemerintah desa Gelung juga memiliki tugas pokok dan fungsi yang menuntut adanya meningkatkan kinerja dalam target-target yang telah ditentukan. Namun kenyataannya target pencapaian kinerja oleh aparat desa belum mencapai target. Dijumpai ada target-target yang belum terealisasikan. Hal ini mengakibatkan penurunan kinerja aparatur pemerintah desa. Berikut ini Hasil Pencapaian Kinerja Berdasarkan Program Desa, hal ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Berdasarkan Program Desa Gelung Kabupaten Situbondo Tahun 2022

No	Indikator Sasaran Tahun	Target	Realisasi	
			2021	2022
1	Prosentase kelancaran kegiatan kantor atau tersedianya administrasi per-kantoran	100%	97%	60%
2	Prosentase tersedianya sarana dan prasarana kantor	100%	85%	80%
3	Prosentase meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan	100%	96%	70%
4	Prosentase lembaga dan organisasi desa	100%	75%	59%
5	Prosentase pemberdayaan Masyarakat Pedesaan	100%	98%	52%
6	Prosentase terselenggaranya pengisian Kepala Desa dan perangkat desa	100%	76%	49%
	Rata-rata	100%	72%	52%

Sumber. Kantor Desa Gelung, 2022

Dari tabel di atas, terlihat hasil pencapaian kinerja berdasarkan program kerja Desa Gelung Kabupaten Situbondo pada tahun 2022 mengalami penurunan, hal ini terjadi salah satunya akibat pandemi covid-19 tahun lalu. Hal tersebut dapat di lihat pada indikator sasaran kelancaran kegiatan kantor atau tersedianya administrasi perkantoran pada tahun 2021 dengan persentase 97% menjadi 60% di tahun 2022. Pada indikator sasaran tersedianya sarana dan prasarana kantor untuk tahun 2021 dengan persentase 85% menjadi 80% di tahun 2022. Indikator sasaran dalam meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan dengan realisasi sebesar 96% di tahun 2021 menjadi 70% pada tahun 2022. Indikator sasaran lembaga dan organisasi desa tahun 2021 dengan target 100%, realisasi dan pencapaian 75% menjadi 59% pada tahun 2022.

Indikator sasaran pemberdayaan masyarakat pedesaan di tahun 2021 dengan target 100%, realisasi dan pencapaian 98% menjadi 52% di tahun 2022. Sedangkan indikator sasaran terselenggaranya pengisian aparatur pemerintah desa di tahun 2021 dengan target kerja 100% yang realisasi dan pencapaian 76% juga mengalami penurunan menjadi 49% di tahun 2022. Berdasarkan hasil pencapaian kinerja program Desa Gelung Kabupaten Situbondo pada tahun 2021 dari enam indikator sasaran dengan target 100% rata-rata 72%. Sedangkan pada tahun 2022 rata-rata sebesar 52%, sehingga terjadi penurunan sebesar 20%.

. Oleh karena itu, kinerja aparatur pemerintah sebagai pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja pada di Desa Gelung Kabupaten Situbondo diharapkan memberikan hasil yang baik dan dirasakan positif bagi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018:1) menyatakan metodologi penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sehingga metode penelitian dapat dijelaskan adalah suatu cara yang digunakan untuk memecahkan masalah melalui kegiatan yang sistematis dengan cara mengumpulkan, menganalisis data dan outputnya diharapkan dapat berguna. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena data yang akan diolah adalah data interval dan untuk menjawab rumusan masalah yaitu hubungan antara variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja aparatur pemerintah desa (Y).

Lokasi penelitian di di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo. Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dari bulan April sampai Juni 2022, atau setelah dilaksanakannya seminar proposal oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah desa Gelung Kabupaten Situbondo sebanyak 17 orang. Pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling*, dengan jenis sampling jenuh, sehingga sebanyak 17 orang aparatur pemerintah desa Gelung Kabupaten Situbondo dijadikan sampel. Moleong (2007:241) menyatakan pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga sumber, yaitu: kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Definisi operasional penelitian ini dari variabel motivasi kerja adalah Aparatur pemerintah desa mendapatkan sesuatu dalam bentuk barang setelah melakukan kerja lembur, aparatur pemerintah desa mendapatkan jasa asuransi jiwa, aparatur pemerintah desa mendapatkan uang dari kantor desa, aparatur pemerintah desa mendapatkan gaji pokok, aparatur pemerintah desa merasa nyaman setiap melakukan pekerjaan, aparatur pemerintah desa mampu menjalin kerjasama yang baik dengan aparat lainnya, aparatur pemerintah desa diberikan tempat tata ruang kerja yang nyaman, aparatur pemerintah desa dapat menikmati sarana pendukung, aparatur pemerintah desa mampu mencapai hasil pekerjaan di atas target, dan aparatur pemerintah desa mampu menghasilkan pekerjaan yang diinginkan.

Sedangkan indikatornya menurut Afandi (2018:29) adalah Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan dari atasan dan Pekerjaan itu sendiri.

Definisi variabel lingkungan kerja adalah Penerangan di ruangan kerja aparatur pemerintah sesuai dengan kebutuhan, aparatur pemerintah desa merasakan ketenangan dalam menjalankan tugasnya, suara yang tidak bising di tempat kerja membantu dalam pekerjaan kantor, paratur pemerintah desa merasakan aman dalam setiap melakukan pekerjaan di kantor, aparatur pemerintah desa saling terbuka saat

ada konflik dengan rekan kerja lainnya, aparatur pemerintah desa memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja lainnya, aparatur pemerintah desa memiliki hubungan kekeluargaan yang baik sesama rekan kerja lainnya, tersedia fasilitas yang lengkap untuk mempermudah pekerjaan, tata ruang kerja yang baik untuk aparatur pemerintah desa sesuai kebutuhannya. Untuk indikator lingkungan kerja menurut Septianto (2010:17) adalah sebagai berikut suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja.

Definisi operasional variabel dari kinerja aparatur pemerintah desa adalah Aparatur pemerintah desa mampu memenuhi standart yang telah ditentukan oleh pemerintah Desa Gelung, aparatur pemerintah desa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, aparatur pemerintah desa mampu mencapai hasil pekerjaan dengan kualitas di atas target, pekerjaan di kantor desa mempunyai karakteristik yang berbeda untuk masing-masing aparatur, aparatur pemerintah desa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, aparatur pemerintah desa hadir tepat waktu sesuai aturan yang berlaku, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh aparatur pemerintah desa, dan aparatur pemerintah desa bekerjasama dengan rekan lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk indikator kinerja aparatur pemerintah desa sebagaimana dinyatakan oleh Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu menegerjakannya, kehadiran dan kemampuan berkerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows*, dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas. Variabel independen terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga peneliti menggunakan analisa Regresi Linier berganda. Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada. Pada penelitian regresi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah Desa Gelung Kabupaten Situbondo, rumusnya sebagai berikut :

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + bY] \text{ (Sumber : Sugiyono, 2013:204)}$$

Keterangan :

- \hat{Y} = kinerja aparatur pemerintah desa
- X_1 = motivasi kerja
- X_2 = lingkungan kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) maka digunakan uji t. Uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pada penelitian ini digunakan uji satu pihak kanan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- c. Mencari t tabel : $df = n - k (\alpha/2)$

- d. Dimana: df : *degree of freedom*
 n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat

α : 5% (0,05)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variabel X terhadap Y atau melihat pengaruh secara serentak atau bersama-sama pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2016:192) adalah sebagai berikut:

F_h : Nilai F_{hitung}

R² : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Mencari F tabel : df1 = K - 2

df2 = n - K

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Untuk mengetahui hasil pengujian validitas data kuesioner variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Gelung Kabupaten Situbondo, dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas atas Item Pertanyaan masing- masing variabel.

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja			
	X _{1.1}	0,701	0,482	Valid
	X _{1.2}	0,572	0,482	Valid
	X _{1.3}	0,604	0,482	Valid
	X _{1.4}	0,644	0,482	Valid
	X _{1.5}	0,607	0,482	Valid
	X _{1.6}	0,697	0,482	Valid
	X _{1.7}	0,714	0,482	Valid
	X _{1.8}	0,644	0,482	Valid
	X _{1.9}	0,697	0,482	Valid
	X _{1.10}	0,683	0,482	Valid
	X _{1.11}	0,607	0,482	Valid
	X _{1.12}	0,607	0,482	Valid
	X _{1.13}	0,604	0,482	Valid
2	Lingkungan Kerja			
	X _{2.1}	0,690	0,482	Valid
	X _{2.2}	0,800	0,482	Valid
	X _{2.3}	0,829	0,482	Valid
	X _{2.4}	0,723	0,482	Valid
	X _{2.5}	0,786	0,482	Valid
	X _{2.6}	0,512	0,482	Valid
	X _{2.7}	0,542	0,482	Valid
	X _{2.8}	0,711	0,482	Valid

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
3	X _{2,9}	0,781	0,482	Valid
	Kinerja Aparatur Pemerintah Desa			
	Y ₁	0,960	0,482	Valid
	Y ₂	0,497	0,482	Valid
	Y ₃	0,805	0,482	Valid
	Y ₄	0,603	0,482	Valid
	Y ₅	0,847	0,482	Valid
	Y ₆	0,510	0,482	Valid
	Y ₇	0,825	0,482	Valid
Y ₈	0,755	0,482	Valid	

Berdasarkan olah data yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 22.00, semua item pernyataan dari 3 variabel tersebut dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,482).

2. Uji Reliabilitas

Ketentuan yang ditetapkan dalam uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu item dikatakan reliabel jika *r Cronbach's Alpha* dan lebih besar dari 0,600. Sebaliknya jika nilai *r Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,600 maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas atas Item Pertanyaan masing- masing variabel

Dimensi	N	N of Items	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
Motivasi Kerja	17	13	0.881	Reliabel
Lingkungan Kerja	17	9	0.875	Reliabel
Kinerja Aparat Desa	17	8	0.866	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 22.00, nilai *Cronbach's Alpha* reliabilitas pada variabel X₁, X₂ yaitu motivasi kerja dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881, lingkungan kerja *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875, untuk kinerja aparatur pemerintah desa (variabel Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866. Karena koefisien reliabilitas kesemuanya lebih dari 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.355	5.871		-2.104	.054
	Motivasi kerja	.546	.105	.765	5.183	.000
	Lingkungan kerja	.579	.139	.615	4.166	.001

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditentukan hasil persamaan regresi linier bergandanya yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -12.355 + 0,546X_1 + 0,579X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat pengaruh dari variabel motivasi kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel Y yaitu kinerja aparatur pemerintah desa (Y) di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo. Koefisien-

koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = -12,355 menjelaskan bahwa kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo sebesar minus (-) 12,355 artinya tidak adanya variabel lain (motivasi kerja dan lingkungan kerja) maka kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo dikatakan jelek yakni negatif sebesar -12,355.
- b. Koefisien b₁ (X₁) = 0,546 artinya menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi kerja pada kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independent lainnya tetap, maka setiap ada satu peningkatan X₁ (variabel motivasi) maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa sebesar 0,546. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah desa maka akan semakin meningkat kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo.
- c. Koefisien b₂ (X₂) = 0,579 artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independent lain nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan lingkungan kerja(X₂) maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa sebesar 0,579. Semakin baik lingkungan kerja di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo, maka akan semakin bagus atau meningkat kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo.

4. Uji Statistik Parsial (*t-test*)

Tabel 5. Hasil Uji t-test

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.355	5.871		-2.104	.054
	Motivasi kerja	.546	.105	.765	5.183	.000
	Lingkungan kerja	.579	.139	.615	4.166	.001

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat :

- a. Hasil Uji nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X₁) = 5,183. Ternyata T_{hitung} > t_{tabel} atau 5,183 > 2,144. Berdasarkan kriteria tersebut, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo.
- b. Nilai Uji nilai t_{hitung} untuk Variabel lingkungan kerja (X₂) = 4,166 Ternyata t_{hitung} > t_{tabel} atau 4,166 > 2,144. Berdasarkan kriteria tersebut berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo.

Dengan demikian maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel Motivasi Kerja (X₁) dengan nilai uji t_{hitung} 5,183.

5. Uji Statistik Simultan (*F-test*)

Tabel 6. Hasil Uji F-hitung

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.509	2	186.754	17.663	.000(a)
	Residual	148.026	14	10.573		
	Total	521.535	16			

Tabel Hasil Uji F_{hitung} , menunjukkan nilai $F_{hitung} = 17,663$. Maka dapat diambil keputusan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,663 > 3,68$. Dengan demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara bersama-sama variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparatur pemerintah desa (Y) di Desa Gelung Kabupaten Situbondo.

6. Analisa Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846(a)	.716	.676	3.251656

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 7 menunjukkan angka koefisien determinasi adalah 0,716, maksudnya tingkat keeratan atau kekuatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependent sebesar 0,716. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo sebesar 71,6%. Dapat diartikan bahwa 71,6% perubahan kinerja aparatur pemerintah desa dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat pengaruh tinggi atau kuat, sedangkan sisanya 28,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Gelung Kabupaten Situbondo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Y), hal ini ditunjukkan dalam hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = -12.355 + 0,546X_1 + 0,579X_2$

2. Uji t

Hasil Uji statistik parsial atau uji t nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 5,183. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,144. $T_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,183 > 2,144$, maka hipotesis dalam penelitian ini H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Gelung Kabupaten Situbondo. Hasil Uji statistik parsial atau t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 4,166. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,144. $T_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,166 > 2,144$, maka hipotesis dalam penelitian ini H_1 diterima dan H_0 ditolak,

artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Gelung Kabupaten Situbondo.

3. Uji F

Hasil uji statistik secara silmutan atau uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $17,663 > 3,68$ dan maka disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_{31}) yang menyebutkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Desa Gelung Kabupaten Situbondo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Konsep, dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekan baru.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Melayu, 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarsiman.M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Rajawali Press
- Kusuma, Arta Adi. 2013. Skripsi. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengawai Hotel Muria Semarang*. Semarang: UNESA Semarang.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta
- Rahmawati. 2014. Skripsi. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Situbondo*" Situbondo: Unars Situbondo
- Rivai, veithza. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia unruk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Bandung: Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

DOKUMEN

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Bupati Situbondo Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa dan Perangkat Desa

Hari Susanto

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

unars.ac.id

Internet Source

11%

2

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

3

ejurnal.unikarta.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Hari Susanto

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
