

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo  
Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo)**

Siti Kholifatul Jannah<sup>1</sup> , Mohammad Yahya Arief<sup>2</sup> , Lusiana Tulhusnah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

\*Email Korespondensi : [kholifatulj299@gmail.com](mailto:kholifatulj299@gmail.com)

[YahyaArief@unars.ac.id](mailto:YahyaArief@unars.ac.id)

[lusiana.tulhusnah@gmail.com](mailto:lusiana.tulhusnah@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Humans are the most important resource in an organization, agency or company. It would be difficult for an organization to carry out the mission and goals to be achieved without the human aspect. The purpose of this study is to analyze and investigate the impacts of work motivation and work environment on performance of village apparatus with job satisfaction as an intervening variable (case studies in Bayeman Village, Ketowan Village, and Kedungdowo Village, Arjasa District, Situbondo Regency). This research is an explanatory research. The population in this study are village apparatus in Bayeman Village, Ketowan Village, and Kedungdowo Village in Arjasa District, Situbondo Regency. The sampling technique used saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

*The results of direct effect hypothesis testing using Smart PLS 3.0 show that work motivation has a significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive but not significant effect on employee performance, work environment has a positive but not significant effect on job satisfaction, work environment has a positive but not significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive but not significant effect on employee performance. The results of indirect effect hypothesis testing show that work motivation has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction, and work environment has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction.*

*Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

#### **1. PENDAHULUAN**

Manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan untuk berpikir dalam menunjang kegiatan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai kontribusi dan potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas sebuah organisasi. Potensi yang ada didalam setiap sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal atau lebih baik bagi organisasi. Sumber daya manusia

merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi dengan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:10) "Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta keterampilan mengenai mengelola ikatan dan tanggung jawab karyawan supaya

lebih efektif serta tepat dalam mendukung terpenuhinya target organisasi, tenaga kerja, dan publik". Manajemen personalia merupakan suatu ilmu yang mempelajari atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi disebut sebagai pendorong dalam semangat untuk bekerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang pegawai turut menentukan tingkat kinerja yang dicapai.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentunya menjadi harapan bagi setiap karyawan, maka hal ini harus diperhatikan oleh para manajer didalam suatu organisasi agar memberikan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi organisasi, kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama antara karyawan dan pemimpin yang tidak lain yaitu hanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Arief et al.** (2018) yang menjabarkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat menjadi penilaian mengenai berhasil atau tidaknya perusahaan mengenai tercapai tidaknya target yang telah direncanakan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan bahagia karyawan, seperti apakah mereka puas dengan

lingkungan kerja organisasi tempat mereka bekerja, apakah nyaman atau tidak nyaman.

Perangkat Desa merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang ada di desa yang mempunyai tugas dalam hal membantu seorang Kepala Desa dalam menjalankan tugas dan wewenangnya serta membantu dalam melayani keperluan masyarakat setempat. Oleh sebab itu, semua perangkat desa diharuskan untuk memiliki sebuah komitmen, keahlian, keterampilan serta memiliki perhatian dan sikap peduli yang tinggi terhadap masyarakat sekitar untuk melaksanakan tugasnya yaitu dalam hal melayani publik atau masyarakat yang ada. Organisasi desa terdiri dari beberapa bagian. Yang pertama adalah sekretaris desa, meliputi pengelola keuangan desa, pengelola perencanaan dan tata usaha, serta pengelola tata usaha dan umum. Kedua yaitu ada pelaksana kewilayahan yakni yang biasa disebut dengan kepala dusun. Selanjutnya yang terakhir yaitu pelaksana teknis yakni ada kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kesejahteraan serta kepala seksi pelayanan. Selain itu, ada juga staff desa yang bertugas dalam hal membantu kepala desa.

Kecamatan Arjasa memiliki delapan kelurahan atau desa yaitu diantaranya Desa Kayumas, Desa Bayeman, Desa Ketowan, Desa Kedungdowo, Desa Lamongan, Desa Arjasa, Desa Jatisari, dan Desa Curah Tatal. Alasan penulis hanya memilih tiga desa dikarenakan ketiganya memiliki persamaan yaitu diantaranya

sama-sama berada di wilayah dataran rendah yang berlokasi di Jalan Kayumas dan saling berdekatan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Kantor Desa Bayeman dan Kantor Desa Ketowan penyebab rendahnya motivasi kerja yaitu karena organisasi jarang memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh pegawai, sedangkan di Kantor Desa Kedungdowo rendahnya motivasi kerja karena selain organisasi jarang memberikan penghargaan juga disebabkan karena kurangnya menjaga hubungan sesama baik antar rekan kerja maupun antar pimpinan. Hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa.

Penyebab ketidaknyamanan di Kantor Desa Bayeman dan Kantor Desa Kedungdowo yaitu kurangnya penerangan serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja, sementara lingkungan kerja di Kantor Desa Ketowan yaitu kurangnya pencahayaan di tempat kerja. Ketiga hal tersebut tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang juga berpengaruh langsung pada bagus tidaknya kinerja yang akan dicapai.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tentunya membutuhkan pengelolaan atau pengendalian yang tertata yaitu bagian manajemen yang bertanggung jawab untuk menangani berbagai masalah dalam cakupan antar pegawai. Menurut Mangkunegara (2010:2) “Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Menurut Siagian (2016:38) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 2) Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, tugas dan tanggung jawab serta sebagainya.
- 3) Pemberian motivasi merupakan kegiatan mengarahkan seluruh pegawai agar saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menjalankan tugasnya sesuai dengan posisi jabatan yang diterima.
- 5) Pemberian evaluasi merupakan kegiatan memberikan penilaian berupa evaluasi yang berguna untuk perbaikan perusahaan ke depannya.

### **Motivasi Kerja**

Pengertian motivasi secara umum yaitu sesuatu hal yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat yang ada di dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Definisi Motivasi kerja menurut Kadarisman (2012:278) yaitu “Motivasi kerja ialah sikap atau rasa semangat yang ada di dalam diri karyawan agar bekerja dengan giat serta secara maksimal berdasarkan dengan perintah dan kewajiban yang

telah dibebankan”. Menurut Hasibuan (2013:148) indikator motivasi kerja diantaranya yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik diwujudkan melalui pemberian upah yang sesuai serta memberikan bonus untuk karyawan.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan berupa sarana keamanan serta keselamatan dalam bekerja, dana pensiun, dan juga tunjangan kesehatan.
- 3) Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan menjalin hubungan kerja yang baik anatara sesama rekan atau teman kerja.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan berupa adanya pengakuan serta apresiasi atas kemampuannya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan melalui menarik tidaknya pekerjaan yang diberikan.

### **Lingkungan Kerja**

Mengingat lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena secara langsung mempengaruhi lingkungan kerja karyawan selama masa kerjanya. Menurut Danang (2012:43) “Lingkungan kerja suatu hal yang berada dekat dengan karyawan yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan”. Lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan rasa aman serta membuat karyawan bekerja dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2012:28) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pencahayaan di tempat kerja.  
Pencahayaan yang baik di tempat

kerja memiliki dampak yang cukup besar bagi pegawai dalam memperoleh keselamatan ketika bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Udara dapat dikategorikan kotor yaitu apabila kadar oksigen menurun dan tercampur dengan bau-bauan yang bisa berdampak bagi kesehatan.
- 3) Kegaduhan pada lokasi kerja. Kebisingan dapat mengganggu telinga karena bisa menyebabkan ketidaknyamanan ketika bekerja, mengacau pendengaran, bisa juga menyebabkan miskomunikasi antar pekerja.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja. Terdapat bau-bauan disekitar tempat kerja yang bisa dikategorikan sebagai pencemaran karena bisa berakibat pada menurunnya konsentrasi dalam bekerja, serta dapat merusak indra penciuman ketika bekerja.
- 5) Keselamatan di lokasi kerja. Organisasi perlu merawat lokasi beserta keadaan kawasan kerjanya agar memberikan rasa aman ketika bekerja. Oleh karena itu hal ini perlu adanya perhatian khusus dari organisasi untuk pegawainya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja

adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Kepuasan kerja merupakan cara pekerja merasakan mengenai puas tidaknya selama bekerja. Situasi ini mencerminkan sikap terbuka karyawan terhadap pekerjaan. Kita dapat menyimpulkan bahwa semua karyawan menginginkan kepuasan kerja, tetapi itu pada dasarnya adalah kepuasan kerja, dan karyawan memiliki standar kepuasan kerja yang berbeda, jadi itu masalah pribadi. Menurut Edison (2016:214) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan.  
Kepemimpinan yang baik yang memotivasi dan terbuka merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan/anggotanya.
- 2) Kompetensi.  
Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja sebab pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dalam kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi.
- 3) Kebijakan Manajemen.  
Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan meskipun kebijakan itu baik.
- 4) Kompensasi.  
Kompensasi merupakan faktor dominan dimana kompensasi yang

memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

- 5) Penghargaan.  
Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja, seseorang merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.
- 6) Suasana lingkungan.  
Suasana lingkungan yang kondusif akan membuat kenyamanan beserta menyenangkan untuk tenaga kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Siagian (2014:227) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan sekumpulan kesanggupan karyawan dalam bekerja sebaik mungkin agar tercapainya tujuan kerja secara maksimal serta banyaknya target yang telah dijadikan sebagai dedikasi yang secara rasio lebih kecil daripada dengan hasil yang digapai nantinya’. Kinerja adalah pencapaian atau hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Bangun (2012:234) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

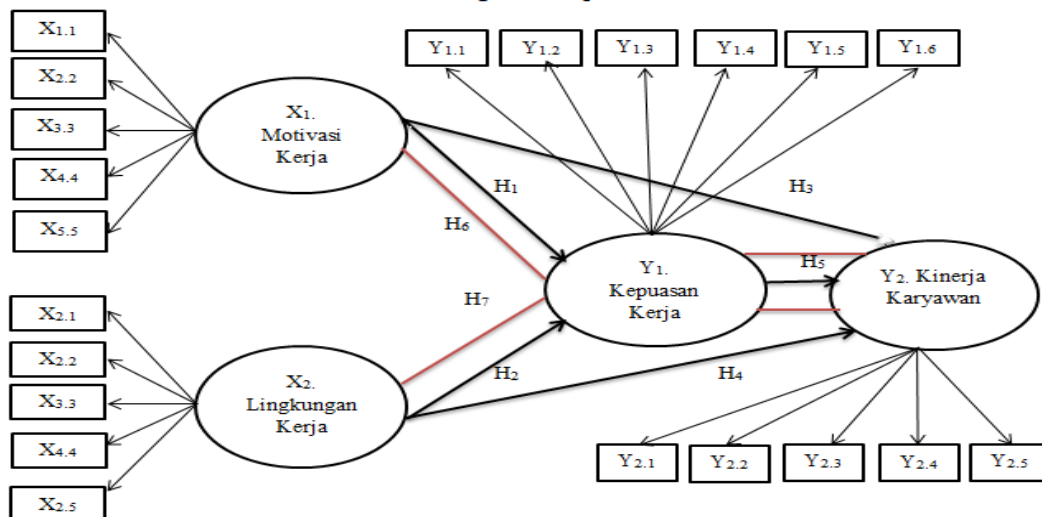
- 1) Jumlah pekerjaan  
Jumlah pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Kualitas pekerjaan  
Masing-masing pekerja hendaklah memenuhi beberapa kualifikasi

- yang bertujuan untuk menghasilkan prestasi kerja sesuai keinginan organisasi.
- 3) Ketepatan waktu  
Tiap pekerjaan mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, karyawan harus berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu menyesuaikan *deadline* yang telah ditentukan.
  - 4) Kehadiran  
Terkadang ada beberapa situasi yang mengharuskan para pekerja untuk diwajibkan hadir karena menyangkut pekerjaannya.

- 5) Kemampuan kerja sama  
Hal ini perlu diperhatikan karena tidak semua orang mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Maka dari itu, perlu adanya kerja sama untuk saling membantu antara karyawan satu dengan yang lainnya.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menghubungkan satu konsep dengan konsep lainnya tentang masalah yang diteliti. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Diduga Motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan kepada Kepuasan kerja.  
H<sub>2</sub> : Diduga Lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan kepada Kepuasan kerja.

- H<sub>3</sub> : Diduga Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan kepada Kinerja perangkat desa.  
H<sub>4</sub> : Diduga Lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan kepada Kinerja.  
H<sub>5</sub> : Diduga Kepuasan kerja mempunyai pengaruh relevan pada Kinerja.

H<sub>6</sub> : Diduga Motivasi memiliki dampak cukup relevan kepada Kinerja melalui Kepuasan kerja.

H<sub>7</sub> : Diduga Lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan kepada Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Sukmadinata (2017:52) mengatakan bahwa “Rancangan penelitian merupakan rancangan untuk menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti apa data dikumpulkan, dan dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai cara atau metode pengumpulan datanya berbentuk pertanyaan atau pernyataan dan bisa juga disebut sebagai kuesioner yang nantinya disebarakan atau dibagikan kepada responden untuk mengukur atau menganalisis variabel yang ada di dalam penelitian ini. Selanjutnya data tersebut diuji dengan menggunakan Program *Smart PLS* atau analisis koefisien jalur.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penulis memilih objek penelitian di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian yang digunakan selama 3 bulan dimulai pada bulan Februari sampai dengan April Tahun 2023.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) mengatakan “Populasi ialah daerah generasi yang mencakup objek atau subjek adapun memiliki keunggulan beserta kepribadian tersendiri yang telah ditentukan penulis supaya ditelaah lalu diambil keputusannya”. Setelah melakukan observasi, maka diperoleh populasi pada penelitian ini yaitu sejumlah perangkat desa yang ada di Desa Bayeman, Desa Ketowan, dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo dengan jumlah 42 perangkat desa.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2016:81) ialah “Sampel adalah komponen dari total seluruhnya serta kepribadian yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel itu sendiri adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Terdapat ketentuan yang berlaku yaitu jika jumlah sampel melebihi 100, maka dilakukan sampling slovin. Namun total keseluruhan pada sampel penelitian ini yaitu sebanyak 39 orang, maka teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara penuh atau keseluruhan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang nantinya akan dipelajari. Berbagai metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **Observasi**

Menurut Sugiyono (2016:145) mengatakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pengamatan pertama di lapangan untuk mengetahui masalah-masalah yang ada pada perangkat desa di Desa Bayeman, Desa Ketowan, dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo tersebut disesuaikan dengan masalah yang diangkat didalam penelitian ini.

### **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016:137) mengatakan bahwa “Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin dilakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”. Data yang diperoleh yaitu dengan melakukan wawancara dengan Perangkat Desa Bayeman, Desa Ketowan, dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

### **Studi Kepustakaan**

Metode penelitian kepustakaan ini digunakan untuk mendokumentasikan bukti dan pendapat dengan mempelajari berbagai literatur yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:291) mengatakan “Studi kepustakaan ini berhubungan dengan kajian teori serta sumber lain yang masih bersangkutan pada nilai,

budaya, serta norma yang meningkat dalam keadaan sosial yang akan diamati”. Peneliti menggunakan studi kepustakaan yaitu sebuah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan buku atau referensi sebagai penunjang penelitian sehingga nantinya diperoleh data secara tertulis yang ada kaitannya dengan masalah penelitian ini.

### **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2016:142) “Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Data yang diperoleh peneliti yaitu dengan cara memberi atau menyebar angket kepada Perangkat Desa Bayeman, Desa Ketowan, dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo, sehingga data yang terkumpul berbentuk jawaban dari responden yang nantinya diberikan skor atau nilai.

### **Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2016:240) “Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara”. Dokumentasi tersebut dapat berbentuk gambar seperti foto, sketsa dan sebagainya, sehingga penelitian ini dapat dipercaya atau memiliki kualitas yang tinggi jika didukung oleh adanya dokumentasi.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation*



*Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

39 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin pada penelitian ini yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 82%, sedangkan responden perempuan sebanyak 7 orang dengan persentase 18%.

##### Uji Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat output

*Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian yaitu "Valid".

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam skripsi ini menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's Alpha diatas 0,70 dan nilai Composite Reliability lebih tinggi 0,70. Dibawah ini merupakan hasil uji reliabel yaitu ::

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja	0,917	Reliabel
X <sub>2</sub> . Lingkungan kerja	0,893	Reliabel
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0,893	Reliabel
Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,900	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai pada Cronbach's alpha diatas 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan yaitu dapat dikatakan reliabel.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinearity Statistics (VIF)* pada "*Inner VIF Values*". Berdasarkan aplikasi *Smart PLS* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF

(*Varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ . Hasil uji multikol pada penelitian ini yaitu :

**Tabel 2**  
**Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

Variabel Penelitian	X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja	X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja	Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	Y <sub>2</sub> . Kinerja Karyawan
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja			4.830	6.336
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja			4.830	5.481
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja				4.920
Y <sub>2</sub> . Kinerja Karyawan				

Hasil uji pada penelitian menunjukkan bahwa ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik

multikol yaitu pada variabel motivasi kerja kepada Kinerja dan lingkungan kerja pada kinerja.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah semua data penelitian untuk setiap variabel berdistribusi normal, dalam artian distribusi data tersebut tidak menyimpang dari rata-ratanya. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ . Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa

sebaran data seluruh indikator berdistribusi normal.

### Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Berikut hasil uji *goodness of fit* dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Uji *Goodness Of Fit* (GOF)**

Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.093	0.093	$\leq 0.09$	Baik
d-ULS	3.889	3.889	$\geq 0.05$	Baik
d_G	4.802	4.802	$\geq 0.05$	Baik
<i>Chi Square</i>	188.042	188.042	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0.573	0.573	$> 0,5$ (mendekati angka 1)	Baik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

menunjukkan nilai sama dengan 0.09 dapat dikatakan baik, dengan nilai  $d\_ULS \geq 0.05$ , nilai  $d\_G \geq 0.05$ , *Chi*

*Square* diharapkan kecil, dan nilai NFI (*Normed Fit Index*) yang didapatkan >0,5 atau mendekati angka 1.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah

dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berikut hasil penelitian ini :

**Tabel 4**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0.797	0.785
Y <sub>2</sub> . Kinerja Karyawan	0.707	0.682

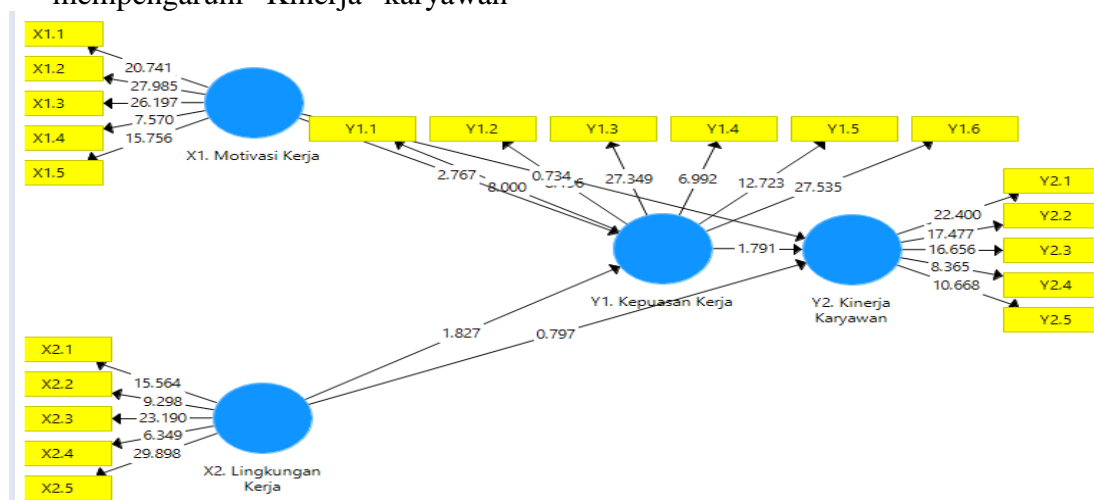
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

- a. Variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,797 (80%), sedangkan sisanya 20% disebabkan adanya dampak dari variabel luar yang tidak masuk dalam penelitian.
- b. Variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kinerja karyawan

(Y<sub>2</sub>) sebesar 0.707 (71%), sementara sisanya 29% disebabkan karena variabel luar penelitian ini.

**Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)**

Hasil analisis pada penelitian ini menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat model struktural seperti pada gambar 2 dibawah ini:



**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS***

**Tabel 5**  
**Uji Hipotesis Penelitian**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0.553	0.531	0.200	2.767	<b>0.006</b>
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	0.209	0.243	0.285	0.734	<b>0.464</b>
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0.364	0.392	0.199	1.837	<b>0.068</b>
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja → Y <sub>2</sub> . Kepuasan kerja	0.229	0.177	0.287	0.797	<b>0.426</b>
Y <sub>1</sub> . Kepuasan → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.439	0.457	0.245	1.791	<b>0.074</b>

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis Penelitian**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan → Y <sub>2</sub> . Kinerja perangkat desa	0.243	0.216	0.151	1.606	<b>0.109</b>
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan	0.160	0.185	0.173	0.924	<b>0.356</b>

**Pembahasan**  
**Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja**

Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) dengan nilai original sample yaitu positif (0.553) serta nilai P Value

adalah 0,006 ( $<0,05$ ). Berdasarkan pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima, maka jika motivasi kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat dan begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tulhusnah *et al.* (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap variabel Kepuasan kerja yang artinya setiap karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap rasa puas mereka pada pekerjaan yang dilakukan.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.209) serta pada nilai *P Value* adalah 0,464 ( $>0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka  $H_2$  ditolak. Lingkungan di Kantor Desa tidak mampu membuat para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

#### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yaitu dengan melihat nilai *original sample* positif (0.364) serta nilai *P Value* adalah 0,068 ( $> 0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka  $H_3$  ditolak. Motivasi kerja tidak mampu mendorong para perangkat desa untuk meningkatkan Kinerjanya di

tempatnya bekerja, hal ini bisa terjadi jika Motivasi yang dimiliki adalah rendah atau kecil.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan melihat nilai *original sample* yaitu positif (0.229) dan nilai *P Value* yaitu 0,426 ( $>0,05$ ). Berdasarkan pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_4$  ditolak, maka Lingkungan yang ada ditempat kerja tidak mampu mempengaruhi Kinerja. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan belum merasakan kenyamanan dalam bekerja.

#### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan nilai *original sample* yaitu positif (0.429) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,074 ( $> 0,05$ ). Berdasarkan pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa  $H_5$  ditolak. Hal ini dikarenakan karyawan belum merasakan kepuasan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

#### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.243) serta pada nilai *P Value* sebesar 0,109 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ )

melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian  $H_6$  **ditolak**. Motivasi kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan kesungguhan dalam bekerja. Selain itu, kepuasan memegang peran penting karena menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peran kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi variabel motivasi terhadap Kinerja.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.160) dan nilai *P Value* yaitu 0,356 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian  $H_7$  **ditolak**. Lingkungan yang dirasakan dirasakan oleh karyawan menentukan tercapai tidaknya kepuasan dalam bekerja dan akan berdampak pada baik tidaknya hasil kerja karyawan.

#### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, ( $H_1$  diterima);
2. Lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif namun tidak

signifikan kepada Kepuasan kerja, ( $H_2$  ditolak);

3. Motivasi kerja terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada Kinerja karyawan, ( $H_3$  ditolak);
4. Lingkungan kerja ditemukan adanya pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada Kinerja karyawan, ( $H_4$  ditolak);
5. Kepuasan kerja terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada Kinerja karyawan, ( $H_5$  ditolak);
6. Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, ( $H_6$  ditolak);
7. Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, ( $H_7$  ditolak).

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan, beberapa saran dapat dibuat dan dapat digunakan sebagai bahan refleksi untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perangkat Desa**

Hasil penelitian ini bagi Perangkat Desa yaitu sebagai berikut :

- a. Perlu peningkatan Motivasi kerja dengan cara meningkatkan kebutuhan akan penghargaan.
- b. Perlu peningkatan Lingkungan kerja dengan cara menghilangkan bau tidak sedap di tempat kerja.
- c. Perlu peningkatan Kepuasan kerja dengan cara meningkatkan kompensasi.
- d. Perlu peningkatan Kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kehadiran.

## 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas yaitu dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lainnya yaitu agar dapat menjadi bahan masukan dalam mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arief, M.Y., Harisandi Y., Nugraheni, G. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian instalasi Pada PTPN XI (PERSERO) PG Pradjekan Bondowoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, Vol. 14, No. 1, Mei 2018:59-78.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathorrazi, M., Tulhusnah, L., Sularso, A., 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanian Nasional Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, Vol.16, No. 1, Mei 2018:18-28.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sukmadinata, N.S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.