

The Influence Of Work Motivation, Organizational Commitment And Work Environment On Village Apparatus Performance In South Seluma Sub-District

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Selumata Selatan

Sri Astuti ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Ermy Wijaya ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ srit0029@gmail.com ;²⁾ ahmadsoleh@unived.ac.id ;³⁾ ermy.wijaya04@unived.ac.id

How to Cite :

Astuti, S. Soleh. A. Wiaya E (2024). The Influence Of Work Motivation, Organizational Commitment And Work Environment On Village Apparatus Performance In South Seluma Sub-District. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i1>

ARTICLE HISTORY

Received [07 Desember 2023]

Revised [17 Januari 2024]

Accepted [20 Januari 2024]

KEYWORDS

Work Motivation,
 Organizational Commitment
 and Work Environment

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Masih rendahnya tingkat kinerja aparatur desa yang disebabkan karena aparatur desa kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dari perangkat desa untuk melakukan sesuatu yang baru atau memberikan ide-ide yang baru sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Seluma Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang aparatur desa di Kecamatan Seluma Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi $Y = 1,330 + 0,253X_1 + 0,315 X_2 + 0,399X_3$. Variabel X_1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Variabel X_2 (Komitmen organisasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel X_3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X_1 (motivasi), X_2 (komitmen organisasi), X_3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar $0,000$ kecil dari $0,05$.

ABSTRACT

The level of village apparatus performance is still low because village apparatus lack high motivation in working, this can be seen from the lack of initiative from village apparatus to do something new or provide new ideas so that they can improve performance. The aim of this research is to determine the influence of work motivation, organizational

commitment and work environment on village apparatus performance in South Seluma Sub-District. The sample in this study was 72 village apparatus in South Seluma Sub-District. Data were collected using a questionnaire and the analysis methods used were multiple linear regression, determination tests and hypothesis tests. The results of the multiple regression test show a positive direction with the regression equation $Y = 1.330 + 0.253X_1 + 0.315 X_2 + 0.399X_3$. Variable X_1 (Motivation) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of $0.001 < 0.05$, so it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. The variable X_2 (organizational commitment) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of $0.000 < 0.05$. Then it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. Variable X_3 (work environment) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significant value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that hypothesis 3 is accepted. Simultaneous test results show that H_0 is rejected and H_a is accepted, the independent variables, namely X_1 (motivation), X_2 (organizational commitment), X_3 (work environment), have a significant influence together on performance (Y) because the significant value is 0.000 is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil kerja tersebut juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan dan bonus. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peranan dalam peningkatan kinerja. Jika dilihat secara riil dalam dunia kerja sekarang ini, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Wibowo, 2015:7)

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Dewanti (2021) membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karena dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap instansi dan pekerjaannya maka seorang pegawai akan bekerja lebih baik yang akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian juga dilakukan oleh Widianingrum (2020) dengan hasil penelitian adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karena dengan lingkungan kerja yang nyaman serta sarana dan prasana yang lengkap akan meningkatkan kinerja.

Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat stempat dalam sistem pemerintahan yang dilaksanakan oleh aparatur desa. Aparatur desa pada Kecamatan Seluma Selatan yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan

aturan yang berlaku. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur desa diantaranya seperti komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan saat pra penelitian pada aparatur desa di Kecamatan Seluma Selatan yang terdiri dari 9 desa terlihat masih rendahnya tingkat kinerja aparatur desa yang disebabkan karena aparatur desa kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dari perangkat desa untuk melakukan sesuatu yang baru atau memberikan ide-ide yang baru sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga masih terlihat komitmen organisasi yang masih rendah karena perangkat desa sering diganti-ganti karena ada perangkat yang pindah kerja. Jika dilihat dari lingkungan kerja masih terlihat bahwa masih kurangnya sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan aparatur desa dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena aparatur desa yang belum terampil menggunakan sarana dan prasana yang disediakan oleh kantor dan juga kurang melakukan pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana yang tersedia.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Siagian (2015:78) mengartikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Hamalik (2016:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang.

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2015:156), bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Sedangkan Danim (2016:53), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Menurut Narimawati (2014:19), komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Supardi (2016:23), menyatakan bahwa : "Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam

bekerja". Menurut Sedarmayanti (2016:13) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Kinerja

Menurut Pasolong (2017:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.. Tidak jauh berbeda, Menurut Simanjuntak (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1 = motivasi
- X2 = komitmen organisasi
- X3 = lingkungan kerja
- a = Nilai konstanta
- e = erorr
- b1, b2, b3 = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.330	2.750		.484	.630
	Motivasi	.253	.073	.277	3.461	.001
	Komitmen organisasi	.315	.083	.338	3.770	.000
	Lingkungan kerja	.399	.087	.386	4.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel coefficient pada kolom unstandardized dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah : $Y = 1,330 + 0,253X_1 + 0,315 X_2 + 0,399X_3 + e$

1. Nilai konstanta 1,330 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 1,330
2. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai koefisien regresi variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 0,253 dengan asumsi apabila X1 (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,253 kali.
3. Pengaruh Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai koefisien regresi variabel X2 (Komitmen organisasi) adalah sebesar 0,315 dengan asumsi apabila X2 (Komitmen organisasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 kali.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai koefisien regresi variabel X3 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,399 dengan asumsi apabila X3 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,399 kali.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.735	1.640

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Komitmen organisasi

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis model summary di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai R square yaitu sebesar 0,746. Hal ini berarti bahwa X1 (motivasi), X2 (komitmen organisasi), X3 (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 74,6 % sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja. Dari hasil perhitungan pada Tabel 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Variabel X2 (Komitmen organisasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Variabel X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.384	3	178.795	66.476	.000 ^b
	Residual	182.893	68	2.690		
	Total	719.278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Komitmen organisasi

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (motivasi), X2 (komitmen organisasi), X3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi), X2 (komitmen organisasi), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur desa Di Kecamatan Seluma Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Seluma Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai regresi dengan arah positif sebesar 0,253 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Seluma Selatan.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2013:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja agar bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan instansi. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013:138). Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dan Widaningrum (2020) yang menemukan adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Aparatur desa Di Kecamatan Seluma Selatan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Seluma Selatan hal ini dibuktikan dengan nilai regresi yang berarah positif sebesar 0,315 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini menggambarkan semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja aparatur desa juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : Komitmen organisasi adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dan Dewanti (2021) dengan hasil penelitian bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur desa Di Kecamatan Seluma Selatan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Seluma Selatan karena nilai regresi bernilai positif sebesar 0,399

dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja aparatur desa akan semakin meningkat. Adanya pencahayaan yang cukup saat bekerja, kenyamanan di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja akan memberikan rasa kenyamanan kepada aparatur desa selama bekerja. Hal lain juga terlihat dari sarana dan prasarana yang diberikan kepada aparatur desa yang digunakan sebagai penunjang aparatur desa dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Hal yang sama juga disampaikan oleh Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dan Dewanti (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi, Komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur desa Di Kecamatan Seluma Selatan

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-sama maka dapat ditemukan hasil penelitian secara bersama-sama X1 (motivasi), X2 (komitmen organisasi), X3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya kinerja aparatur desa dapat ditingkat jika motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dengan hasil peneltiian secara bersama-sama motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi $Y = 1,330 + 0,253X1 + 0,315 X2 + 0,399X3$
2. Variabel X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
3. Variabel X2 (Komitmen organisasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Variabel X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.
5. Hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi), X2 (komitmen organisasi), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada aparatur desa di Kecamatan Seluma Selatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat sehingga para aparatur desa dapat berkerja lebih baik dan maksimal.
2. Disarankan kepada kepala desa di Kecamatan Seluma Selatan untuk memaksimalkan sarana diruang kerja dengan cara menambahkan alat pendingin karena udara yang panas dapat mengganggu ketenangan aparatur desa dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ayu, Haestien Retnaning. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Syari'ah Indonesia Tbk. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945
- Danim, Sudarwan. 2016. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Dewanti, Ratna Listiana. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. The 2nd Widyagama National Conference on Economics and Business
- Hamalik, Oemar. 2016. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Y.P Pemindo
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Komaruddin Ahmad, 2016. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. 2016 . Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Grassindo
- Moehersono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, Umi. 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Medi
- Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia.
- Pasolong, Harbani. 2017. Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat). Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2016. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo PersadaSedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi aksara
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. STIE YKPN Yogyakarta
- Simanjuntak, P. J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja .Lembaga Penerbit FEUI
- Soekidjan, 2016. Manjaemen Sumber Daya Manusia . Jakarta:Bumi Aksara
- Sopiah. 2015. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. Danang 2017. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. 2016. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Syafaruddin Alwi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi Pertama. BPFE Yoyakarta
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widianingrum,Wahna. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa. Edunomika Vol. 04 No. 01
- Zainuddin, 2015. The Journalist. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher