

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) SE-KECAMATAN SUKASADA

I. D. Wardhana<sup>1</sup>, N. K. Sinarwati<sup>2</sup>, F. Yudiatmaja<sup>3</sup>

Universitas Pendidikan Ganesha

[Juni.artha@undiksha.ac.id](mailto:Juni.artha@undiksha.ac.id)<sup>1</sup>, [nikadeksinarwati@undiksha.ac.id](mailto:nikadeksinarwati@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>,

[fridayana@undiksha.ac.id](mailto:fridayana@undiksha.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Sampel penelitian ini adalah 101 orang karyawan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form* yang sudah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas yang kemudian diolah menggunakan SPSS. Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari seluruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7% sedangkan sebanyak 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Keywords: **Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of motivation, work environment, and job satisfaction partially or simultaneously on the employee performance of BUMDes in the Sukasada District. Sample of this research is 101 employees with purposive sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire that is distributed through the Google form which has fulfilled the validity and reliability tests. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the classical test which consisted of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests which were then processed using SPSS. Hypothesis in research using the t test, F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results showed that work motivation, work environment and job satisfaction partially have a significant effect on employee performance. The results of the F test state that motivation, work environment, and job satisfaction together have a significant effect on employee performance. The regression estimation results show that the predictive ability of all independent variables on employee performance is 65.7%, while 34.3% is influenced by other variables outside of this study.*

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

---

### PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utamanya di dalam peningkatan kinerja adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

BUMDes merupakan salah satu program pemerintah yang diharapkan mampu meningkatkan kemandirian perekonomian desa yang sepenuhnya dikelola oleh masyarakat desa, dari desa, oleh desa, dan untuk desa. BUMDes sebagai wadah kegiatan-kegiatan ekonomi masyarakat yang dikelola secara profesional dan tetap bertumpu pada potensi asli desa dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.

Kabupaten Buleleng adalah kabupaten dengan jumlah BUMDes terbanyak setelah Kabupaten Tabanan yaitu 126 BUMDes. Namun, masih terdapat 3 desa yang belum memiliki BUMDes yaitu Desa Banyupoh, Busungbiu, dan Pelapuan. Berikut rincian jumlah masing-masing karyawan BUMDes di masing-masing kecamatan di Kabupaten Buleleng.

Tabel 1 Jumlah BUMDes masing-masing Kecamatan di Kabupaten Buleleng Tahun 2022

No.	Kecamatan	Jumlah BUMDes	Jumlah Karyawan
1	Tejakula	10	116 orang
2	Kubutambahan	13	76 orang
3	Sawan	14	71 orang
4	Buleleng	12	90 orang
5	Sukasada	14	115 orang
6	Banjar	17	105 orang
7	Seririt	19	55 orang
8	Busungbiu	13	62 orang
9	Gerokgak	14	42 orang
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>732 orang</b>

(Sumber: Forum Komunikasi BUMDes Kabupaten Buleleng, 2022)

Selain beberapa masalah yang dialami oleh BUMDes di Kabupaten Buleleng, terdapat BUMDes yang dapat menjalankan fungsinya dengan baik, sesuai dan konsisten. Berikut adalah daftar 5 terbaik BUMDes di Kabupaten Buleleng:

Tabel 2. Data BUMDes Terbaik di Kabupaten Buleleng

No.	Nama BUMDes	Kecamatan	Status
1	Sari Nadi	Gerokgak	Terbaik
2	Bhuana Utama	Sukasada	Terbaik
3	Dwi Amertha Sari	Buleleng	Terbaik
4	Mandala Giri Amertha	Kubutambahan	Terbaik
5	Tunjung Mekar	Kubutambahan	Terbaik

(Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Buleleng, 2022)

Pada tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan terbanyak adalah Kecamatan Tejakula 116 orang, Kecamatan Sukasada 115 orang, dan Kecamatan Banjar 105 orang. Sedangkan BUMDes terbaik terdapat pada Kecamatan Gerokgak, Sukasada, Buleleng, dan Kubutambahan. Berdasarkan hasil tabel 1 dan 2, peneliti akan melakukan

penelitian pada BUMDes di Kecamatan Sukasada dikarenakan dengan jumlah karyawan kedua terbanyak di Kabupaten Buleleng dan terdapat BUMDes terbaik di Buleleng.

Kecamatan Sukasada memiliki 14 BUMDes, terletak pada geografis yang sama yaitu terletak 4 km dari pusat kota dan sebagian besar wilayahnya berupa dataran tinggi. Berada di geografis yang sama membuat budaya dan karakteristik penduduknya memiliki kemiripan, sehingga BUMDes yang berada di Kecamatan Sukasada memiliki permasalahan yang serupa. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Forum Komunikasi BUMDes Kabupaten Buleleng, permasalahan utamanya terkait kuantitas dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) pengelola yang masih kurang dilihat dari latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja. Permodalan BUMDes yang belum bisa mandiri, masih mengandalkan peminjaman dari bank dan memerlukan bantuan penyertaan modal dari desa. Terkait upah kerja, sebagian besar karyawan mendapat upah kerja sesuai dengan upah minimum regional (UMR). Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal karena keterbatasan alat penunjang yang disediakan BUMDes dan rendahnya kualitas SDM yang kurang menyadari pekerjaannya sebagai tanggungjawab yang harus dikerjakan. Hal-hal tersebut yang membuat BUMDes di Kecamatan Sukasada tidak semuanya dapat berjalan lancar dan berkembang. Permasalahan yang terjadi menunjukkan pengaruh kinerja karyawan sangat penting di sebuah perusahaan dalam menjalankan fungsinya.

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang pelaksanaan pekerjaannya tidak hanya dibatasi pada karyawan yang bertanggungjawab saja, tetapi melibatkan semua karyawan organisasi. Dekripsi kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu tujuan, pengukuran, dan penilaian. Penetapan tujuan dari sebuah organisasi merupakan strategi di dalam meningkatkan kemajuan kinerja. Selain penentuan tujuan kerja, juga sangat diperlukan melakukan pengukuran dan penilaian kinerja yang diharapkan (Sinarwati & Prayudi, 2021).

Pada umumnya, sebuah perusahaan akan selalu berinteraksi dengan lingkungan dimana perusahaan itu berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga nantinya karyawan perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya, perusahaan akan mengalami masa kehancuran (Hutabarat, Sianturi, & Sihombing., 2019).

Menurut Andika et al., (2019), motivasi dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal. Motivasi kerja yang tinggi adalah modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan dari sebuah perusahaan tersebut dapat tercapai.

Kepuasan kerja adalah perasaan lega individu terhadap pekerjaan yang telah

diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh emosional individu, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di dalam karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan rasa suka sehingga karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wicaksono & Gazali, 2021). Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk membahas lebih jauh mengenai “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Se-Kecamatan Sukasada”.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parial dan simultan terhadap kinerja karyawan di BUMDes. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada, yaitu sebanyak 115 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menerapkan teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Adapun kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden adalah karyawan BUMDes yang bekerja > 1 tahun (dengan asumsi bahwa masa kerja karyawan di atas 1 tahun sudah memahami karakter BUMDes dan dapat memberi penilaian secara objektif)
2. Responden merupakan karyawan tetap BUMDes

Jumlah sampel yang bekerja di atas satu tahun adalah 111 orang, dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 101 orang dan karyawan kontrak 10 orang. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 101 orang.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan bantuan program analisis data SPSS menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99207076
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.026
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, pengujian Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi sebesar  $0,200 \geq 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.412	4.827			
	Motivasi	1.571	.225	.553	.549	1.823
	Lingkungan Kerja	1.523	.117	1.039	.535	1.871
	Kepuasan Kerja	.120	.055	.131	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dengan uji glejser sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.283	2.865		1.146	.255
	Motivasi	.112	.133	.114	.839	.403
	Lingkungan Kerja	.066	.070	.129	.941	.349
	Kepuasan Kerja	.037	.033	.116	1.125	.263

a. Dependent Variable: Abs\_RES

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa signifikansi dari variabel motivasi adalah  $0,403 > 0,05$ , variabel lingkungan kerja adalah  $0,349 > 0,05$ , dan kepuasan kerja  $0,263 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

### Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk pembuktian hipotesis penelitian.. Hasil pengolahan data sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.412	4.827		1.743	.085
	Motivasi	1.571	.225	.553	6.987	.000
	Lingkungan Kerja	1.523	.117	1.039	12.965	.017
	Kepuasan Kerja	.120	.055	.131	2.182	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Pada tabel 6 dapat diketahui  $a = 8,412$ ;  $b_1 = 1,571$ ;  $b_2 = 1,523$ ;  $b_3 = 0,120$ , sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,412 + 1,571X_1 + 1,523X_2 + 0,120X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- 1)  $a = 8,412$  dapat diartikan bahwa nilai variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 8,412.
- 2)  $b_1 = 1,571$  apabila variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka meningkatnya motivasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 1,571.

- 3)  $b_2 = 1,523$  apabila variabel motivasi dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka meningkatnya lingkungan variabel sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 1,523.
- 4)  $b_3 = 0,120$  apabila variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka meningkatnya kepuasan kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,120.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji-t Test

Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.412	4.827		1.743	.085
	Motivasi	1.571	.225	.553	6.987	.017
	Lingkungan Kerja	1.523	.117	1.039	12.965	.000
	Kepuasan Kerja	.120	.055	.131	2.182	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $sig > 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_o$  diterima. Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Berdasarkan hasil analisis data uji t pada tabel 7 diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 6,987 sedangkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,017. Maka dapat diketahui  $t$  hitung  $> t$  tabel dan signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada.
- b) Hipotesis 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Nilai  $t$  hitung pada hasil uji t diatas sebesar 12,965 sedangkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,984 dengan signifikansi 0,00. Maka  $t$  hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga dengan demikian  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada.
- c) Hipotesis 3 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Hasil uji t pada tabel 7 diperoleh nilai  $t$  hitung kepuasan kerja sebesar 2,182 sedangkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,984.

Maka dapat diketahui  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dengan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada.

### Uji F Test

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795.126	3	265.042	64.785	.000 <sup>b</sup>
	Residual	396.835	97	4.091		
	Total	1191.960	100			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja						

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa dalam pengujian hipotesis uji F menunjukkan hasil F hitung sebesar 64,785 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2,47, hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada.

### Uji Koefisien Deterinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, dapat diperoleh dari tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.657	2.023
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,657, hal ini berarti bahwa sebesar 65,7% kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selisihnya sebesar 34,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam analisis regresi ini.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini didapatkan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Hal ini berarti memiliki motivasi baik dari dalam diri maupun faktor luar, maka semakin meningkat pula kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi, didapatkan hasil meningkatnya motivasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 1,571. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada.

Penelitian ini mendukung teori menurut Astriono & Widowati, (2022), motivasi kerja yang tinggi merupakan modal terbesar bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al (2020) didapatkan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil kuesioner diketahui bahwa karyawan sebanyak 84,2% responden sudah menikah dan didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Pada dasarnya seorang laki-laki yang sudah menikah akan memiliki tanggungjawab lebih dalam kehidupannya, Kondisi di lapangan seperti di atas membuat sebagian besar responden memotivasi dirinya untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga, semakin karyawan BUMDes bekerja keras semakin meningkat pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat. Hal yang paling memotivasi karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada adalah adanya pengakuan dan pujian atas prestasi kerja dari perusahaan. Bagi karyawan, penghargaan yang sudah diberikan membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kuantitas kehadiran.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada, berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sebuah perusahaan, semakin meningkatkan kinerja karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astriono dan Widowati (2022) yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena suasana lingkungan kerja yang baik dalam arti fisik maupun psikis dapat mempengaruhi suasana hati karyawan.

Penelitian ini sesuai teori Pratama & Nugrohoseno (2022) yang menyatakan lingkungan kerja yang cukup baik akan mendorong karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik pula. Penelitian ini

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mustyani et al(2016) yang menyatakan berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDesa Desa Adat Kutuh.

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil kuesioner, secara keseluruhan bernilai baik, hal ini berarti bangunan yang dimiliki sebagian besar BUMDes sudah memadai sehingga timbul rasa nyaman dan aman selama bekerja dan tersedianya alat penunjang pekerjaan seperti laptop, alat tulis, dan lain-lain dapat membantu meningkatkan ketepatan penyelesaian tugas dari karyawan. Faktor lingkungan yang paling mempengaruhi adalah lingkungan non fisik yaitu adanya rasa kekeluargaan yang terjalin antar sesama karyawan masing-masing BUMDes se-Kecamatan Sukadasa. Hubungan pimpinan dengan karyawan memiliki hasil penilaian yang baik pula sehingga hal ini menyatakan apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja akan menjalin kerjasama yang bagus sehingga suasana yang tercipta di kantor akan harmonis. Hal ini akan berdampak pada tingkat kehadiran dan kesesuaian jam kerja karyawan. Karyawan akan selalu bersedia hadir ke kantor dan tidak banyak membolos pada jam kerja.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menandakan kepuasan kerja sebanding dengan kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada, berarti semakin tinggi kepuasan kerja semakin baik pula kinerja yang dapat dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan. Apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pengelola BUMdes untuk mengontrol kinerja karyawannya, maka karyawan akan selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan usaha maksimal dalam mencapai target pekerjaan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa suatu pekerjaan akan memiliki makna jika pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimal. Semakin banyak indikator dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut(Hutabarat et al, 2019).

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner, yang menjadi faktor utama kepuasan kerja sebagian besar karyawan BUMDes di Kecamatan Sukasada adalah gaji yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hidup setiap hari. Karyawan merasa puas dengan pemberian gaji yang diterima, sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerjanya dengan cara bekerja dengan tepat dan meminimalisir kesalahan, meningkatkan kuantitas kehadiran, dan selalu berada di kantor sesuai dengan jam kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang, et al (2021) yang menyatakan banyak pegawai yang setuju bahwa gaji merupakan faktor penting karena gaji yang didapat dapat menjadi ukuran kinerja pegawai akan maksimal atau

tidak. Penelitian ini membuktikan bahwa gaji sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado.

### **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menerangkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerjasecara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Hasil jawaban kuesioner menunjukkan nilai yang sangat baik pada motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan pada lingkungan kerja bernilai baik. Hal ini menandakan motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasda secara keseluruhan bernilai baik yang berdampak pada semakin baik kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil uji *R Square*, sebesar 66,7% menunjukkan bahwa kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 233,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada, (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada, (3) Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada, (4) Motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Berdasarkan hasil uji *AdjustedR Square*, sebesar 65,7% kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti rekomendasikan, antara lain: (1) Bagi pengelola BUMDes, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan BUMDes sudah bernilai baik, namun tetap diperlukan adanya peningkatan dan inovasi-inovasi (2) Kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Buleleng diharapkan lebih memperhatikan SDM masing-masing BUMDes yang dirasa masih belum mencukupi. Memfasilitasi pelatihan-pelatihan bagi karyawan BUMDes untuk memperbaharui ilmu dan menambah kemampuan. Selalu memberikan dukungan dan apresiasi kepada BUMDes yang berprestasi. (3) Untuk peneliti selanjutnya dapat disarankan melakukan penelitian selain faktor motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui faktor manakah yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Astriono, A., & Widowati, M. (2022). Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. *Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 113–122.
- Hutabarat, L. M., Sianturi, M., & Sihombing., N. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 240–249.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mustyani, N. M., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumda Desa Adat Kutuh. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Pratama, M. A. R., & Nugrohoseno, D. (2022). Jurnal Akuntansi dan Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(22), 1–13.
- Sinarwati, N. K., & Prayudi, M. A. (2021). Kinerja Badan Usaha Milik Desa Dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 505. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.37931>
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>