

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Penggajian Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta

Darnia¹

¹ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo.

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Email: nhiadania26@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta. Populasi dalam penelitian ini adalah 250 konsumen. Sampel yang digunakan ditentukan dengan rumus slovin sebanyak 50 responden. Metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil uji simultan (Uji f) yaitu Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian secara simultan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan Motivasi Kerja dengan nilai signifikan $0,000 <$ jika dibandingkan tingkat alpha 5% dan untuk penguji secara parsial yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan tingkat signifikan $0,001 <$ tingkat alpha 0,05 dan nilai t hitung $3,601 >$ t tabel 1,66488 dan Sistem Penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan tingkat signifikansi $0,000 <$ tingkat alpha 0,05 dan nilai t hitung $8,973 >$ t tabel 1,66488.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Sistem Penggajian dan Motivasi Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the Work Environment and Payroll System on the Work Motivation of Village Officials in Baebunta District. The population in this study were 250 consumers. The sample used was determined by the slovin formula as many as 50 respondents. The method of descriptive analysis and multiple linear regression. Simultaneous test results (f test), namely the Work Environment and Payroll System simultaneously, have a significant influence on work motivation decisions with a significant value of $0.000 <$ when compared to the 5% alpha level and for the partial examiner, the work environment has a significant positive effect on work motivation with a level of significant $0.001 <$ alpha level 0.05 and t value $3.601 >$ t table 1,

Keywords: Work Environment, Payroll System and Work Motivation.

1. Pendahuluan

Pencapaian keberhasilan suatu organisasi maupun instansi ditentukan oleh beberapa aspek komponen serta sistem yang ada didalam organisasi maupun instansi tersebut, komponen tersebut saling terhubung serta saling menopang antar satu dan lainnya. Salah satu komponen penting yang dimiliki oleh sebuah lembaga yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan elemen penting yang dapat menunjang keberhasilan suatu lembaga. Setiap lembaga baik lembaga formal maupun lembaga non formal memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki.

Tujuan lembaga dapat dicapai sumber daya yang dimiliki oleh lembaga tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, efektif, efisien, serta dengan penuh rasa

tanggung jawab. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dibidangnya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kompetensi dibidang yang ia tekuni maka akan menghasilkan kinerja yang buruk sehingga akan berpengaruh pada penurunan kinerja lembaga. Dalam mencapai tujuan suatu lembaga maka hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja para pegawai baik di lembaga pemerintah pusat maupun pemerintah daerah seperti Desa.

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan / hak tradisional yang diakui serta dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam sistem pemerintahan Desa terbagi menjadi dua bagian yaitu Kepala Desaserta Perangkat Desa. Kepala Desa merupakan pemimpin yang berada dalam sebuah Desa yang menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, mengawasi alur pembangunan, serta memberdayakan masyarakat Desa. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Kepala Desamerupakan Pemerintah Desayang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desadan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat yang dekat dengan masyarakat serta sebagai pemimpin masyarakat.

Upaya peningkatan kinerja instansi Desa merupakan hal yang wajib untuk dilakukan secara berkala agar dapat mewujudkan kualitas pelayanan masyarakat agar tercipta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah Desa. Hidayati (2018) menyatakan bahwa sistem pelayanan yang maksimal dapat terukur serta diaplikasikan dengan baik jika didukung dengan perangkat Desa mengetahui dengan baik tugas yang dijalankan.

PermendagriNo. 83 tahun 2015 perangkat Desa merupakan unsur staf yang membantu kepala Desa dalam menyusun kebijakan serta koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat Desa serta unsur pendukung tugas kepala Desa dalam melaksanakan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Untuk meningkatkan kinerja Aparat Desa maka pemerintah baik pada level pusat maupun daerah perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan bagi individu maupun kelompok untuk lebih semangat bekerja demi mencapai tujuan organisasi atau instansi. Motivasi kerja pegawai adalah suatu kondisi yang dapat menumbuhkan kemauan atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan energi yang lebih untuk bekerja sehingga dapat membuat seorang pegawai mengetahui adanya relevansi antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi. Beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu lingkungan kerja serta sistem pemberian upah atau gaji.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas serta semangat kerja pegawai. lingkungan kerja yang baik menjadi idaman bagi setiap pegawai, dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan serta membuat pegawai lebih semangat dan tidak mudah bosan saat bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai betah saat bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja serta gairah kerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan mengganggu konsentrasi pegawai sehingga pegawai akan sering membuat kesalahan dalam bekerja dan menurunkan performa kerja pegawai. Sejalan dengan itu hasil penelitian Endanget al.(2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Gaji atau kompensasi menjadi salah satu hal yang sangat sensitif bagi setiap orang, sistem penggajian dibuat agar manajemen dapat lebih mudah untuk mengelola dan membayarkan gaji pegawai yang bekerja pada instansinya. Sistem penggajian atau *payroll* merupakan sistem yang memudahkan perusahaan atau instansi untuk mengelola berbagai hal yang berkaitan dengan gaji pegawai.

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang dalam waktu tertentu yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja. Achmad dan Emmy (2013) jika pegawai menerima upah atau kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat menumbuhkan motivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pengorbanan mereka dalam bekerja maka akan terjadi ketidakpuasan sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad (2017) mengemukakan bahwa kompensasi atau upah memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini berarti peningkatan kompensasi akan menurunkan motivasi kerja pegawai. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Djahmur et al. (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat betapa pentingnya motivasi kerja bagi peningkatan kinerja instansi. Sehingga perlu diperhatikan aspek-aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pelayanan baik di instansi pemerintahan maupun organisasi.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta?	1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.
2. Apakah sistem penggajian atau kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta?	2. Untuk mengetahui apakah sistem penggajian atau kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.
3. Apakah lingkungan kerja dan sistem penggajian atau kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta?	3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan sistem penggajian atau kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

2. Tinjauan Pustaka

A. Sistem Pemerintahan Desa

Desa merupakan bagian terkecil suatu negara yang mana memiliki otonomi untuk menjalankan pemerintahannya sendiri dibawah pengawasan pemerintah daerah maupun pusat. Oleh sebab itu, keberadaan Desa harus diakui serta mendapatkan jaminan kelangsungan hidup dalam negara. Menurut Undang-Undang No. 6 tahun 2014 Desa atau Desa adat merupakan kesatuan masyarakat umum yang memiliki batas wilayah yang memiliki kewenangan untuk mengatur serta mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakatnya.

Desa salah satu pemerintahan yang memiliki wewenang mengatur segala peraturan yang ada dalam lingkungan Desa itu sendiri. Desa juga salah satu pemerintahan yang berdiri di bawah naungan Pemerintah Kecamatan.

Dalam penyusunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Setelah perubahan peraturan perundang-undangan, peraturan Desa atau yang disebut dengan nama lain dari aspek pemerintahannya berdasar pada ketentuan pasal 18 ayat 7 yang menyatakan bahwa, susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang.

Perubahan Undang-Undang Dasar 1945, pengakuan terhadap masyarakat hukum adat diperjelas dengan ketentuan yang termuat dalam pasal 18B ayat 2 yang berbunyi, negara mengakui dan menghormati kesatuan masyarakat hukum adat serta hak-hak tradisional yang dimiliki selama masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang.

Melalui komposisi yang menggabungkan antara *self-governing* dengan *local self government* diharapkan mampu mengelola sekumpulan masyarakat hukum adat menjadi Desa atau Desa adat. Desa dan Desa adat memiliki kedudukan serta tugas yang hampir sama.

Desa memiliki fungsi pemerintahan, tata kelola keuangan, serta mendapatkan pembangunan dan mendapatkan fasilitas serta pembinaan dari pemerintah daerah. Desa dapat melakukan perubahan kondisi fisik serta tata kelola pemerintahan yang efektif, pelaksanaan pembangunan yang memiliki daya guna, serta melakukan pembinaan dan pendayagunaan masyarakat Desa.

PERMENDAGRI No. 84 Tahun 2015 tentang susunan organisasi dan tata kerja pemerintah Desa bahwa pemerintah Desa adalah kepala Desa yang dibantu oleh perangkat Desa. Perangkat Desa yang dimaksud antara lain, sekretariat Desa, pelaksana kewilayahan serta pelaksana teknis. Sekretariat Desa menangani setidaknya tiga urusan yaitu tata usaha dan umum, keuangan dan urusan perencanaan. Tugas pelaksana kewilayahan pelaksana kewilayahan yaitu sebagai fungsi pemerintahan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, pembangunan Desa, serta pemberdayaan masyarakat Desa.

Berdasarkan PERBUP Luwu Utara No. 8 tahun 2018 tentang besaran penghasilan tetap kepala Desa dan perangkat Desa, tunjangan pimpinan, serta anggota badan permusyawaratan Desa, dan honorarium/tunjangan lainnya dalam anggaran pendapatan dan belanja Desa se- Kabupaten Luwu Utara bahwa penghasilan tetap aparat pemerintah Desa merupakan penghasilan tetap yang dibayarkan setiap bulan kepada kepala Desa dan perangkat Desa. Tunjangan operasional kepala Desa maupun perangkat Desa merupakan

tunjangan yang diberikan setiap bulan kepada kepala Desa maupun perangkat Desa yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara.

B. Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan senantiasa berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta nyaman dan aman bagi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen baik dalam organisasi maupun instansi demi menunjang kinerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa aman serta nyaman sehingga memungkinkan pegawai dapat fokus serta produktif dalam melaksanakan tugasnya.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat serta bahan yang ada di sekitar para pekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun secara kelompok. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut, sehat, nyaman, aman, serta menyenangkan bagi pekerja dalam menjalankan tugas serta fungsinya masing-masing.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang ada di sekitar para pekerja yang meliputi benda atau alat yang mereka gunakan saat bekerja seperti meja, kursi, komputer dan lain-lain yang dapat menunjang kinerja mereka. Selain itu terdapat juga lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembapan, pencahayaan, kebisingan serta faktor-faktor yang lainnya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai satu dengan lainnya atau hubungan antara pegawai dengan atasan.

Ishal dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan tepat waktu serta sesuai dengan standar yang ditetapkan.

C. Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan sistem yang membantu perusahaan atau instansi dalam mengelola segala hal yang berkaitan dengan upah atau gaji pegawai. Menurut Mulyadi (2005) gaji merupakan pembayaran atas jasa yang diberikan oleh pegawai kepada instansi maupun perusahaan yang memiliki jenjang jabatan menejer dan umumnya gaji diberikan secara tetap setiap bulan.

Sistem penggajian dibuat untuk memudahkan untuk memudahkan kerja manajemen dalam mengatur serta membayarkan gaji kepada masing-masing pegawai yang bekerja pada instansi terkait. Dengan menerapkan sistem penggajian, instansi dapat menekan angka kesalahan atau kekeliruan dalam pembayaran gaji yang dapat menimbulkan masalah dalam pembuatan laporan pertanggung jawaban keuangan instansi. Oleh karena itu, sistem penggajian dibuat sedemikian rupa untuk menunjang kelancaran proses pembayaran gaji.

Sistem penggajian dapat berjalan dengan baik dengan adanya *input* data. Dengan penginputan data pegawai tersebut, proses pembayaran gaji dapat berjalan sesuai dengan alur yang telah direncanakan serta tidak mengalami keterlambatan. Data yang dibutuhkan dalam sistem penggajian terbagi menjadi dua yaitu data konstan dan data variabel.

Data konstan merupakan data yang tetap dan tidak berubah dalam sistem penggajian. Data konstan umumnya hanya tidak perlu dimasukkan secara berkala setiap periode pembayaran gaji. Data konstan tersebut hanya dapat diubah jika ada pembaruan dari pekerja.

Data variabel merupakan data yang tidak tetap yang selalu berubah-ubah tiap pembayaran gaji. Oleh karena itu, data variabel perlu untuk diperbarui secara berkala serta dimasukkan ke dalam sistem penggajian setiap periode pembayaran gaji.

Sistem penggajian berfungsi untuk mengatur prosedur-prosedur yang memungkinkan perusahaan mencari, menyeleksi, mencatat pekerja, dan untuk mengendalikan pembayaran gaji pegawai. Prosedur sistem penggajian bermacam-macam tergantung kebijakan dari masing-masing instansi, sebab setiap instansi memiliki kebutuhan serta kepentingan yang berbeda-beda.

Terdapat banyak hal yang menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam menentukan jumlah gaji yang akan diberikan kepada masing-masing pegawai. Pentingnya sebuah upah bagi pegawai akan menentukan kualitas pelayanan yang akan dihasilkan. Gaji merupakan kewajiban sebuah instansi untuk memenuhi hak para pegawainya.

Imbalan yang sesuai dengan harapan serta kualitas layanan yang dibetrakan oleh pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh instansi bagi para pegawainya. Upah yang diberikan kepada pegawai secara rutin setiap bulannya disebut gaji pokok.

D. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai melalui hubungan kerjanya dengan organisasi atau instansi. Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan secara langsung sebagai imbalan atas hasil kerja mereka dalam kurun waktu tertentu.

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Oleh sebab itu pemberian kompensasi kepada pegawai menjadi perhatian bagi pihak manajemen instansi agar pegawai semakin termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka untuk meningkatkan citra instansi.

Saat ini kebijakan pemberian kompensasi masih belum sesuai dengan harapan para pegawai atas kinerja mereka terhadap instansi, sedangkan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi motivasi pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

Agar dapat memberikan sebuah tingkat kompensasi yang baik kepada pegawai, maka pihak manajemen perlu memiliki perencanaan keuangan yang baik sehingga instansi dapat memberikan kompensasi dengan nilai yang sesuai dengan harapan para pegawai. Oleh sebab itu manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap nilai kompensasi.

Instansi perlu mematok kompensasi yang tinggi untuk menarik minat para pelamar. Tingkat pembayaran kompensasi harus tanggap dan bersaing terhadap tingkat permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

Para pegawai akan memutuskan untuk meninggalkan instansi mereka jika kompensasi yang diberikan kurang layak, mereka akan mencari instansi yang lain yang dapat memberikan

kompensasi sesuai dengan harapan mereka. Dengan demikian akan terjadi perputaran pegawai yang cukup tinggi sehingga instansi perlu mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan jika melakukan rekrutmen pegawai baru dengan skill yang minim dibandingkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai yang dimiliki.

Pihak manajemen perlu senantiasa menjaga keadilan internal dan eksternal instansi. Keadilan internal instansi diukur berdasarkan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang serupa akan mendapatkan imbalan yang sama. Sedangkan keadilan eksternal yaitu kesesuaian kompensasi yang didapatkan dapat bersaing dengan nilai kompensasi yang diterima oleh pegawai di instansi lain.

Sistem kompensasi yang terukur dapat membantu instansi memelihara serta mempertahankan para pegawai dengan biaya yang wajar serta tidak terlalu membebankan keuangan instansi, tanpa manajemen kompensasi yang baik memungkinkan pegawai akan mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan.

E. Motivasi Kerja

Setiap pegawai tentu pernah merasakan jenuh dalam bekerja. Semakin banyak tugas serta tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai sering kali menjadi beban bagi pegawai dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat dapat menimbulkan semangat, kemajuan, serta keikhlasan dalam bekerja. Semakin meningkat semangat serta kemauan karyawan dalam bekerja maka pelayanan yang dihasilkan akan maksimal.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan secara psikologis kepada seseorang yang dapat menentukan arah dari perilakunya dalam instansi atau organisasi, tingkat usaha, dan tingkatan kegigihan serta ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.

Sondang P. Siagian (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang menyebabkan seorang pegawai ingin dan rela untuk menggerakkan segala kemampuan yang dimiliki dalam bentuk keahlian atau keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan serta berbagai target yang telah ditetapkan oleh instansinya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja, sistem penggajian terhadap motivasi kerja Aparat Desa di kecamatan Baebunta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau sekarang tentang suatu keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis.

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan non ASN di Kecamatan Baebunta yang berjumlah 250 org.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik atau metode simple random sampling, yaitu pengambilan secara acak sederhana. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel.

Penelitian ini mengkaji setiap variabel bebas untuk mengetahui apakah masing-masing variabel akan secara langsung mempengaruhi loyalitas konsumen. Penyelidikan didasarkan pada hipotesis berikut :

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja. Ditunjukkan dengan tingkat nilai signifikan $0,000 < \text{tingkat alpha } 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 3,601 > 1,66488$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferry, et al. (2017) dimana secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Sedangkan dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 < \text{tingkat alpha } 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 8,973 > 1,66488$, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Dilif, et al. (2018) dimana secara parsial Upah Berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja.

Berdasarkan hasil melalui regresi linier berganda pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti semua variabel bebas yakni citra Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan Eka, et al. (2020) Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja, besarnya semua faktor-faktor yakni Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian terhadap Motivasi kerja sebesar 0,844 atau 84,4%, Sedangkan untuk sisanya 15,6% tersebut dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut;

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.
2. Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. 1st. Zanafra. Pekanbaru.
- Arep, I., H. Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd. Universitas Trisakti. Jakarta
- Arikunto, S.. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basori N.A.M., W. Prahiawan, dan Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 1 (2): 149-158.
- Firdaus, S. Rijali, dan Susiani. 2019. Pengaruh Lingkungan Krja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*. 2 (2): 600-614.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6th. Aksara. Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayah, N. N. 2016. Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Home Industry* Gamelan Mitra Jaya Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. 4 (2): 1-13.
- Hidayati, N. 2018. Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparat Desa Kepada Publik. *Jurnal Studi Ekonomi Syariah*. 2 (1): 1-17.
- Juliningrum, E., dan A. Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11 (4): 665-676.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. 2nd. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kultsum, U. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*. 2 (2): 121-132.
- Moulana, F., B.S. Sunuharyo. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 44 (1): 179-185.
- Mulyadi. 2005. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. 11th. Salemba Empat. Jakarta.

- Ni'am, L. D. M., B. Suyadi, dan H. M. Ani. 2018. Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. 12 (2): 192-198.
- Pade, P. S. 2015. Pentingnya Kualitas Aparat Pemerintah Desa Dalam pembangunan di Desa Lantung Kecamatan Ori Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Politico*. 4 (1).
- Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 8 Tahun 2018 *Besaran Penghasilan Tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa, Tunjangan Pimpinan Serta Anggota Badan Permusyawaratan Desa, dan Honorarium /Tunjangan Lainnya Dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Se Kabupaten Luwu Utara*. 19 Januari 2018. Bertia Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 Nomor 8. Masamba
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2018 *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa*. 31 Desember 2015. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 6. Jakarta.
- Pradita, Y. M. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 4 (2): 153-164.
- Prakoso, D. R., E. S. Astuti, dan I. Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 14 (2): 1-10.
- Priyanto, W.B. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*. 7 (2): 105-114.
- Priyono, dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. 3rd. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, M., dan S. B. Pranoto. 2019. Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam. *Jurnal Khazanah Ilmu*. 2 (3): 272-282.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soetopo, I., A. Kusmaningtyas, dan T. Andjarwati. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 5 (2): 21-31.
- Sondang, P. S. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. 5th. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd. Kencana Prenada. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 *Desa*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7. Tambahan Lembaran Negara Nomor 5495.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 *Pemerintah Daerah*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587. Jakarta.

Warna, E., Suratno, dan Tiara. 2020. Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 1 (2): 354-369.