

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LPD DESA ADAT KEROBOKAN**

**I Putu Santika<sup>1)</sup>**

**Ni Luh Sili Antari<sup>2)</sup>**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya, Badung-Bali<sup>1), 2)</sup>**

**ABSTRACT**

*The aims of this research is to analyze the effect of motivation and work environment to job satisfaction and work performance at village credit institution (LPD) of Kerobokan customary village. The samples of this research are the employees of village credit institution (LPD) of Kerobokan customary village consisting of 56 people. The analysis technique used is path analysis applying SPSS program version 17. The result shows that motivation has positive and significant effect toward job satisfaction. The work environment has effect toward job satisfaction; and work environment has positive and significant effect toward employees' working performance. Motivation has effect toward employees' work performance; and work environment has positive and significant effect toward employees' work performance. This indicates that to increase the work performance of village credit institution (LPD) of Kerobokan customary village, they should pay attention to factors such as motivation, work environment, and job satisfaction. Manajement should pay attention to the improvement of motivation, work environment, and satisfaction. Development of motivation and employees' satisfaction can be done by upgrading the promotion of employee. Enhancement of work environment can be done by reducing noise, fixing the quality of air and improving the relationship quality with co workers.*

**Keywords:** *motivation, work environment, working performance, satisfaction.*

**I. PENDAHULUAN**

Peranan lembaga keuangan di Indonesia dikatakan cenderung lebih penting dalam pembangunan, hal ini dikarenakan bukan hanya sebagai sumber pembiayaan untuk kredit investasi kecil, menengah, dan besar, tetapi juga mampu mempengaruhi siklus usaha dalam perekonomian secara keseluruhan (Alamsyah, 2005). Fungsi lembaga keuangan adalah sebagai perantara keuangan dari dua pihak, yakni pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Lembaga keuangan terdiri dari lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Lembaga-

lembaga tersebut ada yang dimiliki oleh negara maupun swasta.

Salah satu jenis lembaga keuangan non bank adalah Lembaga Pekreditan Desa (LPD) yang merupakan Lembaga Keuangan Mikro yang dibangun untuk kepentingan pemberdayaan ekonomi masyarakat di Desa Adat (Madra dan Sujaya, 2010). LPD merupakan wadah kekayaan ekonomi desa dan telah mengalami perkembangan yang cukup pesat serta telah memberikan kontribusi positif bagi pembangunan desa pakraman. Lembaga Perkeditan Desa (LPD) menempati posisi yang strategis dalam tataran pembangunan desa untuk mempercepat pertumbuhan dan

pembangunan ekonomi desa pakraman dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat desa. Sebagai wadah kekayaan ekonomi desa LPD diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan efisiensi ekonomi desa, mendorong produktivitas masyarakat serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan pada umumnya.

Salah satu LPD yang ada di Kabupaten Badung adalah LPD Desa Adat Kerobokan. LPD Desa Adat Kerobokan menjalankan usahanya di Banjar Peliatan Kerobokan. LPD Desa

Adat Kerobokan berdiri pada tanggal 6 Mei 1992 dengan modal awal sebesar Rp. 5.000.000,-. Sudah 26 tahun berdiri, LPD Desa Adat Kerobokan telah mengalami kemajuan. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama yang baik diantara, Pengurus Desa, Kelihan Banjar, Pengurus LPD dan Krama Desa Adat Kerobokan.

Berikut disajikan pertumbuhan asset dan kredit tahun 2011 sampai 2017 di LPD Desa Adat Kerobokan pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Asset Dan Kredit Tahun 2011 sampai 2017**  
**LPD Desa Adat Kerobokan**

Tahun	Jumlah Asset	Pertumbuhan Asset (%)	Jumlah Kredit	Pertumbuhan Kredit
2011	106.367.232.760	-	86.821.038.200	-
2012	138.217.017.880	29,9	104.427.006.800	20,2
2013	174.316.658.876	26,1	141.844.205.900	35,8
2014	210.413.950.176	20,7	190.387.437.900	34,2
2015	246.668.229.109	17,2	212.049.308.900	11,3
2016	285.633.662.847	15,7	233.641.073.000	10,1
2017	355.934.603.707	24,6	254.995.143.400	9,1

Sumber: LPD Desa Adat Kerobokan, 2018

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan asset yang dimiliki oleh LPD Desa Adat Kerobokan dari tahun 2013 sampai tahun 2016 mengalami penurunan, hal ini dikarenakan adanya pencairan kredit yang meningkat dan juga nasabah yang menyimpan dananya bersifat sementara untuk cadangan yang sifatnya konsumtif. Sedangkan pada tahun 2017 pertumbuhan asset mengalami peningkatan yang mencapai 24,6 persen. Peningkatan ini dikarenakan adanya antusias masyarakat Desa Adat Kerobokan mempercayakan dananya disimpan di LPD Desa Adat Kerobokan. Dilihat dari pertumbuhan kredit, dari tahun 2012 sampai 2017 terus mengalami penurunan. Hal ini

dikarenakan, situasi dan kondisi perekonomian yang melemah. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali Adi Nugroho mengatakan, pertumbuhan tahun 2017 sebesar 5,59 persen, ini merupakan pertumbuhan terendah yang pernah dicapai sejak tahun 2011 (<http://www.balipost.com>).

Melihat kondisi tersebut, LPD Desa Adat Kerobokan terus melakukan pembenahan meningkatkan kinerjanya, dengan melakukan perbaikan-perbaikan kepada seluruh sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2007: 299). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Selain kepuasan kerja, variabel motivasi dan lingkungan kerja juga memegang peranan penting terciptanya kinerja yang baik. Menurut Siagian (2009: 102), motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Bila karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Hal ini berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di LPD Desa Adat Kerobokan sudah tergolong puas. Hal ini dikarenakan karyawan telah mendapatkan motivasi seperti gaji, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan. Pemberian gaji karyawan diambil dari 20 persen dari pendapatan LPD setiap bulannya dan diatur oleh pimpinan LPD sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Selain gaji maupun tunjangan, karyawan juga mendapatkan bonus akhir tahun dan juga tunjangan anak istri serta tunjangan perumahan yang dapat diperoleh oleh karyawan. Karyawan juga mendapatkan fasilitas kredit dengan bunga ringan sehingga berpeluang besar untuk dapat menciptakan usaha sampingan yang dapat menambah penghasilan mereka.

Dilihat dari lingkungan kerja yang ada di LPD Desa Adat Kerobokan dinilai kondusif oleh karyawan. Dalam mewujudkan

lingkungan kerja yang kondusif peran dari pimpinan, manajemen dan karyawan sangat penting. Lingkungan yang kondusif terlihat dari kantor yang bersih, setiap ruang kerja berisi AC, sirkulasi udara yang baik dengan adanya jendela-jendela, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi. Komunikasi dan kerjasama juga terjalin baik, antara pimpinan dan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif ini, karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di LPD Desa Adat Kerobokan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Motivasi**

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2012: 63). Indikator Motivasi Finansial menurut Husnan (2003 : 132) adalah sebagai berikut :

1. Upah atau Gaji
  2. Tunjangan-tunjangan
- Indikator Motivasi Non Finansial menurut Sarwoto (2001 : 142) adalah sebagai berikut :
- a. Promosi  
Promosi diberikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.
  - b. Penghargaan atas prestasi  
Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang telah berprestasi dan pengabdianya kepada perusahaan baik dalam bentuk bonus, promosi maupun penghargaan secara sosial.
  - c. Pelatihan  
Pemberian pelatihan sangat penting dalam usaha memajukan keinginan perusahaan, seperti mendatangkan instruktur dari luar maupun dari pihak manajemen itu sendiri.
  - d. Lingkungan kerja  
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya misalnya kebersihan, keamanan dan sebagainya.
  - e. Sikap pimpinan  
Sikap pimpinan terhadap keinginan-keinginan masing-masing karyawan juga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### **Teori Lingkungan Kerja**

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Sudarmayanti (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sudarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Robbins (2002) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2007: 299). Menurut Sutrisno (2009: 75) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat,

aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Celluci, Anthony J dan David L, Devries (1974) dalam Fuad Mas’ud (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)
3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

### **Teori Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hadari Nawawi (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Menurut Moh As’ad (2003) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, dan standar profesional kerja.

### **III. METODE PENELITIAN**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji peran kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kerobokan yang berjumlah 56 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Karena terbatasnya jumlah populasi dalam penelitian ini maka teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2002) yang menyatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Merujuk pada batasan ini, maka sampel penelitian sebanyak 56 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Sedang data sekunder bersumber dari penelitian terdahulu dan dokumentasi lainnya yang relevan. Tehnik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan Metode statistik

deskriptif dan metode statistic inferensial. metode analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Metode analisis inferensial yakni untuk melihat pengaruh di antara variabel-variabel yang tengah diteliti. Metode analalisi inferensial dilakukan dengan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan `path analysis' (analisis jalur) dengan bantuan Program SPSS Versi 17.00.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 56 orang responden yang merupakan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Berdasarkan data mengenai identitas karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, berikut karakteristik responden menurut jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja disajikan pada tabel 5.1 berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-laki	28	50
	▪ Perempuan	28	50
2	Tingkat Usia		
	▪ < 21 Tahun	-	-
	▪ 21-30 Tahun	11	19,6
	▪ 31-40 Tahun	27	48,2
	▪ > 40 Tahun	18	32,1
3	Tingkat Pendidikan		
	▪ SMP	2	3,6
	▪ SMU/K	31	55,4
	▪ Diploma	3	5,4
	▪ S1	19	33,9
	▪ S2	1	1,8
4	Masa Kerja		
	▪ < 3 Tahun	10	17,9
	▪ 3-5 Tahun	7	12,5

▪ 6-15 Tahun	24	42,9
▪ > 15 Tahun	15	26,8

Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden laki-laki dan perempuan sama yaitu masing-masing 28 orang. Artinya bahwa jumlah karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki jumlah yang sama di LPD Desa Adat Kerobokan. Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia menunjukkan responden didominasi oleh usia 31 – 40 tahun sebanyak 27 orang atau 48,2 persen. Hal ini mengindikasikan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan tergolong masih produktif.

Dilihat dari tingkat pendidikan, responden didominasi tingkat berpendidikan SMU/K yaitu sebanyak 31 orang atau 55,4 persen. Artinya bahwa karyawan LPD Desa Adat Kerobokan perlu adanya peningkatan pendidikan dalam upaya peningkatan kompetensi karyawannya. Masa kerja karyawan menunjukkan lebih banyak telah bekerja 6 sampai 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan LPD Desa Adat Kerobokan telah memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang baik sehingga mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Koefisien determinasi multipel untuk model yang diusulkan dari diagram jalur tersebut diperoleh koefisien determinasi untuk nilai :

$$R_1^2 = 0,276$$

$$R_2^2 = 0,628$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,276) \cdot (1 - 0,628)$$

$$R_m^2 = 1 - (0,724) \cdot (0,372) = 1 - 0,269 = 0,731$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus koefisien determinasi total, maka diperoleh keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 0,731. Koefisien determinasi total sebesar 0,731 mempunyai arti bahwa sebesar 73,1 persen kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisinya sebesar 26,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti.

Hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 tentang peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Path Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di LPD Desa Adat Kerobokan**

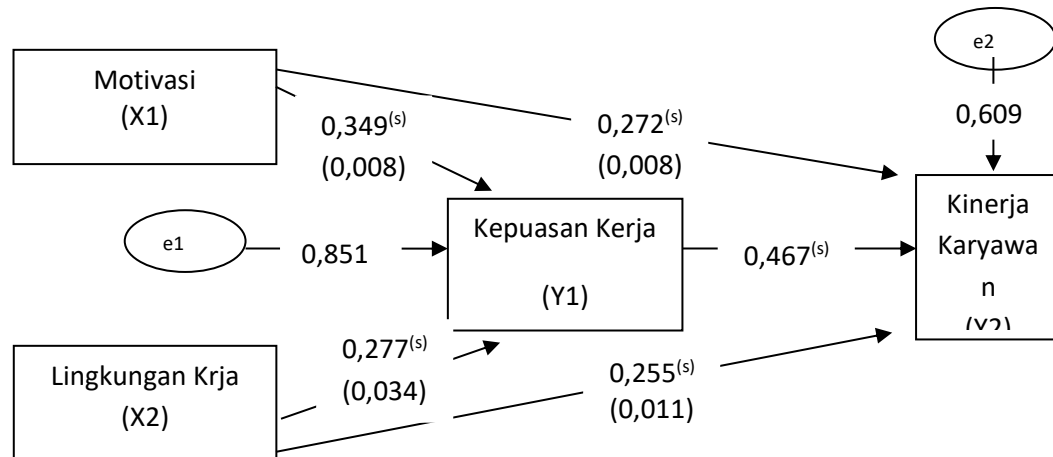
No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Motivasi (X1) → Kepuasan kerja (Y1)	0,349	-	0,349	0,008	H1 diterima
2	Lingkungan kerja (X2) → Kepuasan kerja (Y1)	0,277	-	0,277	0,034	H2 diterima
3	Kepuasan kerja (Y1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,467	-	0,467	0,000	H3 diterima

4	Motivasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,272	-	0,272	0,008	H4 diterima
5	Lingkungan kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,255	-	0,255	0,011	H5 diterima

Sumber : Lampiran 7 dan 8

Berdasarkan hasil dari uji substruktur 1 dan substruktur 2 dapat

digambarkan model jalur akhir seperti gambar 1 berikut



**Gambar 1**  
**Model Analisis Jalur**

$$\begin{aligned} \text{Error Term (e1)} &= \sqrt{1 - R_1^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,276} \\ &= 0,851 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Term (e2)} &= \sqrt{1 - R_2^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,628} \\ &= 0,609 \end{aligned}$$

### 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi mampu meningkatkan

kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya dari Eka Dan Setyowati (2015) dan Kardiasih,dkk (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dikuatkan dari penilaian responden tentang motivasi yang mendapatkan penilaian sangat baik. Motivasi ditunjukkan dari pemberian gaji, tunjangan, promosi, penghargaan, pelatihan dan sikap pimpinan. Dari keenam indikator yang digunakan mengukur motivasi yang mendapatkan tanggapan tertinggi terdapat pada indikator pelatihan dengan rerata sebesar 4,42 sedangkan yang mendapatkan tanggapan paling rendah ada pada indikator promosi dengan rerata sebesar 4,21. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi LPD



Desa Adat Kerobokan lebih ditekankan pada pemberian pelatihan kepada karyawan, untuk meningkatkan kompetensinya. Biasanya pelatihan diberikan tiga bulan sekali. Pelatihan yang diberikan seperti pelatihan manajemen kredit, manajemen dana, pelatihan pemahaman tentang LPD, pelatihan SDM, service exelent dan pelatihan marketing. Adanya pemberian pelatihan oleh pihak manajemen LPD Desa Adat Kerobokan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memberikan petunjuk bahwa adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan. Adanya lingkungan kerja yang kondusif akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan betah di dalam perusahaan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat

dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Setyowati (2015), Kardiasih (2017), Hanafi dan Yohana (2017) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil kajian lebih lanjut menemukan bahwa lingkungan kerja yang ada di LPD Desa Adat Kerobokan, ditanggapi sangat baik oleh responden. Lingkungan kerja yang tercermin dari suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja mendapat penilaian sangat baik. dari keenam indikator tersebut yang mendapatkan tanggapan tertinggi ditunjukkan oleh indikator hubungan atasan dengan bawahan, sedangkan indikator yang mendapatkan tanggapan terendah terdapat pada indikator kebisingan, mutu udara dan hubungan sesama rekan kerja.

Informasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sangat baik di LPD Desa Adat Kerobokan lebih ditekankan pada hubungan atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik, dimana atasan dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan untuk bekerja di LPD desa Adat Kerobokan. Pimpinan mampu menjadi partner kerja yang baik dengan karyawan, yang ditunjukkan dengan mau membantu karyawan ketika karyawan menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan juga memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

### **3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberi makna bahwa semakin meningkat kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Kardiasih, dkk (2017) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dengan hasil distribusi tanggapan responden, yang menemukan bahwa karyawan merasa puas bekerja di LPD Desa Adat Kerobokan. Seluruh indikator dinilai pusa oleh karyawan yaitu kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan rekan kerja, kepuasan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Indikator yang mendapatkan tanggapan tertinggi ditunjukkan oleh indikator kepuasan dengan penyelia dengan rerata 4,25, sedangkan indikator yang mendapatkan tanggapan terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap promosi dengan rerata 4,00. Informasi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan lebih dominan pada kepuasan penyelia. Kepuasan kepada penyelia disini terlihat pada kepuasan dengan atasan yang dapat memberikan motivasi pada karyawan

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **4) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan**

Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberi petunjuk bahwa semakin meningkat motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini selaras dengan penelitian Sariani (2017) yang menemukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Identifikasi motivasi menunjukkan pelatihan yang paling diyakini dan penting peranannya bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi. Dimana dengan adanya pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan dapat meningkatkan kinerjanya.

### **5) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan**

Hasil uji hipotesis menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin meningkat pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini memberikan petunjuk bahwa penciptaan lingkungan kerja yang semakin baik mampu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga peningkatan kinerja dapat diwujudkan. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Eka dan Setyowati (2015) bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman dan kondusif, karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang sebaik-baiknya, serta mengarahkan pada pencapaian prestasi kerja yang semakin meningkat. Lebih lanjut disampaikan, perhatian terhadap lingkungan kerja LPD Desa Adat Kerobokan terlihat dari hubungan atasan dengan bawahan yang terjalin dengan baik. Hubungan ini dapat menciptakan rasa nyaman dan senang didalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Artinya peningkatan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Artinya peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Artinya peningkatan motivasi yang diberikan dapat

meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

### **Saran**

Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mengadakan perbaikan dari segi motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan. Perbaikan dari sisi motivasi dan kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan pada promosi yang diterapkan kepada karyawan. Perbaikan dari sisi lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi kebisingan, memperbaiki mutu udara dan memperbaiki hubungan dengan rekan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afin Murtie. 2012. Menciptakan SDM Berkuwalitas . PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Alamsyah, H. 2012. Perkembangan dan Prospek Perbankan Syariah Indonesia: Tantangan Dalam Menyongsong MEA 2015. Bank Indonesia. Hal 1
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber

- Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Fuad Mas'ud. 2004. Survei Diagnosis Organisasional. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Madra, I Ketut & I Made Sujaya. 2010. Kedonganan Bangkit Kiprah LPD Desa Adat Kedonganan. LPD Desa Adat Kedonganan. Badung
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2002. Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat Hal 256
- Sarwoto. 2001. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. cetakan keenambelas. Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Badung: Pustaka Setia
- Subroto, Nurhadi. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan otomotif. Bandung : edisi dua. Mandar Maju
- Suad Husnan. 2003. Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (keputusan Jangka Pendek). Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta
- Sutrisno. 2009. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh. Penerbit Ekonisia. Yogyakarta
- Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta