

PENGARUH MOTIVASI BERAFILIASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BONOROWO MELALUI KETERIKATAN KERJA

(Pada Perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen)

Harini Setyaningrum

Management, Universitas Putra Bangsa

Email: harinisetyaningrum1999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Berafiliasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Bonorowo Melalui Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening pada perangkat desa di Kecamatan Bonorowo. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sampel penelitian sebanyak 38 responden. Berdasarkan metode statistika uji validitas uji realibilitas uji asumsi klasik (uji multi kolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji parsial, uji koefisien determinasi, analisis korelasi dan analisis jalur dengan bantuan SPSS for windows versi 25.0 hasil dari penlitian ini bahwa Motivasi Berafiliasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, Motivasi Berafiliasi tidak berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja, Keterikatan Kerja terhadap berpengaruh positif terhadap Kinerja, pengaruh Motivasi Berafiliasi terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja yang bernilai sebesar mengidentifikasi bahwa dengan adanya Motivasi Berafiliasi akan memberikan dampak sebesar, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Keterikatan kerja yang bernilai sebesar.

Kata Kunci: Motivasi Berafiliasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Keterikatan Kerja

Abstract

This study aims to determine the Motivation of Affiliation and Job Satisfaction of the Performance of Village Officials in the District of Bonorowo through Work Engagement as an intervening variable in the village apparatus in the District of Bonorowo. Data collection was carried out using a questionnaire. The research sample was 38 respondents. Based on the statistical method of validity test, the reliability test of the classical assumption test (multi-colonierity test, heteroscedasticity test and normality test), partial test, determination coefficient test, correlation analysis and path analysis with the help of SPSS for windows version 25.0. The results of this study indicate that Affiliated Motivation has a positive effect on Performance. Job Satisfaction has a positive effect on performance, Affiliation Motivation has no positive effect on Work Engagement, job engagement has a positive effect on Performance, the effect of Affiliated Motivation on Performance through Work Engagement is of value as much as identifying that Affiliated Motivation will have an impact as big as the effect of Job Satisfaction on Performance through a Work Engagement which is valued at.

Keywords: Affiliated Motivation, Job Satisfaction, Job Engagement Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah internal dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya. Seperti halnya pada perangkat desa yang mana didalamnya terdapat sumber daya manusia seperti kaur kesra, kaur pemerintahan, kaur keuangan dan sebagainya, mereka perlu dikelola dengan baik, agar memeberikan kinerja terbaiknya, khusus dalam pelayanan masyarakat.

Pekerjaan merupakan hal yang didambakan oleh semua insan, dengan melakukan suatu pekerjaan selain bertujuan untuk mendapatkan imbalan berupa gaji/ upah, dengan bekerja diharapkan akan dapat menerapkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya pada tempat kerja yang dipilihnya. Tempat kerja yang dipilih, diharapkan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Meskipun beberapa tempat kerja terkadang tidak memandang tingkat pendidikan yang dimiliki sesorang.

Pemerintahan Desa adalah lembaga pemerintahan desa yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. lembaga ini di atur melalui

Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang pemerintahan desa yang diterbitkan untuk

melaksanakan ketentuan pasal 216 (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Dalam pasal 202 Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) bahwa pemerintah desa terdiri atas Kepala Desa, dan Perangkat Desa. Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan Kepala Desa (KADES).

Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan/ Kepala Dusun (KADUS) yang ada di setiap Pemerintahan Desa. Aparatur Pemerintahan Desa di Kantor Kecamatan Bonorowo terdiri dari 11 Desa dengan jumlah perangkat sekitar 120 orang dengan latar pendidikan, SMP, SMK, D3, S1. Maju mundurnya sebuah desa, sangat bergantung pada Kepala Desa dan kinerja dari para perangkat desa. Adanya kebijakan pemerintah diharapkan mampu mendorong para perangkat desa untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai target yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang bekerja pada suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, melainkan faktor lingkungan kerja dari tempat kerja pegawai tersebut.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci, dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berkualitas. Kecamatan Bonorowo perlu memperhatikan pengelolaan pemerintahan desa dan proses manajemen sumber daya manusia. Perangkat desa dapat memberikan hasil kerja dengan maksimal maka dapat dipastikan target kerjanya tercapai sehingga dapat menjadi sebuah kemajuan bagi desa.

Kenyataannya dalam pengelolaan pemerintahan desa di Kecamatan Bonorowo tidak menemui kendala-kendala khusus di kinerja sumber daya manusianya atau kinerja perangkat desa sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan meningkat dan tercapainya program kerja yang telah dirancang. Meningkatnya kinerja yang dihasilkan dapat dilihat dari efisiensi waktu yang digunakan, perangkat desa mampu menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat, dan dalam penyusunan dan pelaporan peraturan desa tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) seringkali disampaikan. Kemampuan perangkat desa dalam menyelesaikan tugas hariannya sangat baik dan mencapai target yang telah ditentukan, kemudian dilihat dari kualitas hasil kerja yang ditemukan kualitas penyusunan laporan baik dari segi ketelitian maupun dari segi kerapian.

Terdapat beberap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi berafiliasi, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2012). Motivasi menimbulkan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

(Hasibuan, 2009) Motivasi berafiliasi ditunjukkan oleh seorang pegawai yang suka berinteraksi, bersosialisasi dan saling membantu satu sama lain, mereka juga ramah dan kooperatif serta memiliki jiwa sosial yang tinggi. Menjelaskan.

Kreitner & Kinicki, (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Abdulloh (2006) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, apabila seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi/hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Hal ini mengingat karena beberapa faktor dari kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dan di Kecamatan Bonorowo terus meningkatkan kepuasan kinerja perangkat desa.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah keterikatan kerja atau disebut juga work engagement. Menurut Schaufeli, dkk (2002) keterikatan kerja merupakan keadaan mental seseorang terhadap

pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh vigor, dedication dan absorption. Hal ini berarti orang yang memiliki tiga hal tersebut adalah orang yang memiliki engage dengan pekerjaannya. Rasa keterikatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan, dengan itu dapat didefinisikan ada keterikatan karyawan/ employee engagement meliputi rasa antusiasme/gairah dan komitmen yang membuat seseorang mampu menginvestasikan dan mengembangkan usahanya secara berkelanjutan sehingga dapat mendorong kesuksesan organisasi. Fenomena keterikatan kerja yang ada di kantor desa yang peneliti dapati dari hasil wawancara adalah banyak perangkat desa yang sudah menguasai tupoksinya sebagai perangkat desa, terdapatnya beberapa pegawai yang memiliki kompetensi baik dan rasa antusias dari perilaku. Perangkat desa yang memiliki antusias tinggi mau mengembangkan usaha dalam mendorong kesuksesan, dan tugas-tugas yang harusnya dikerjakan beberapa orang di kerjakan bersama. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kepercayaan masyarakat terhadap mutu pelayanan Kantor Desa tersebut.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo Melalui Keterikatan Kerja (Perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen)”;

Rumusan Masalah

Pengaruh kinerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo semakin meningkat ini

dibuktikan dari sikap tolong-menolong melalui Keterikatan kerja banyak perangkat desa yang sudah menguasai tupoksinya. Kinerja perangkat desa diduga dapat dipengaruhi oleh motifasi berafiliasi, dimana perangkat desa di Kecamatan Bonorowo memiliki motifasi atau semangat kerja yang tinggi. Kemudian, kinerja perangkat desa diduga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau Kepuasan kerja dimana karyawan telah merasa cukup puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya reward yang diberikan dan lingkungan kerja yang sangat mendukung. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa yang terakhir adalah Keterikatan kerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo diduga memiliki kompetensi yang baik dan antusias yang tinggi. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dapat didefinisikan bahwa kinerja semakin meningkat. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor motifasi berafiliasi, kepuasan kerja dan Keterikatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonorowo?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja perangkat desa di kecamatan Bonorowo?
3. Apakah Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap Keterikatan kerja pada. Perangkat desa kecamatan Bonorowo?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Keterikatan kerja pada Perangkat desa di kecamatan Bonorowo?
5. Apakah Keterikatan kerja berpengaruh pada kinerja perangkat desa di kecamatan Bonorowo?
6. Apakah motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja pada perangkat desa di kecamatan Bonorowo?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja pada perangkat desa di kecamatan Bonorowo.;

Tujuan Penelitian

Suatu penelitian akan terarah apabila dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut, karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah penelitian yang ingin dicapai, sehingga dalam penelitian ini penulis merumuskan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonorowo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonorowo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap Keterikatan kerja pada Perangkat desa kecamatan Bonorowo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap Keterikatan kerja pada Perangkat desa di kecamatan Bonorowo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan kerja pada kinerja perangkat desa di kecamatan Bonorowo.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja pada perangkat desa di kecamatan Bonorowo.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja pada perangkat desa di kecamatan Bonorowo.;

Hipotesa Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui sebuah penelitian. (Sugiyono 2016). Berdasarkan penelitian terdahulu dalam rangka pikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen

H3 : Motivasi berafiliasi terhadap Keterikatan kerja pada. Perangkat desa Kecamatan Bonorowo

H4 : Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan kerja pada Perangkat desa di Kecamatan Bonorowo

H5 : Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen

H6 : Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja pada perangkat desa Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada perangkat desa Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen.

METODE

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi berafiliasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel independent (bebas) Keterikatan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen.

Populasi Dan Sempel

Populasi Penelitian

Ichadar (2017) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan di jaring atau dikumpulkan titik populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup

dan waktu yang telah ditentukan titik populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Bonorowo Kabupaten Kebumen yang berjumlah 120.

Sampel Penelitian

Arikunto (2006) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sedangkan menurut Suhartono (2004), sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti dan dianggap mampu menggambarkan populasi titik Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu convenience sampling sebanyak 38 perangkat desa.

Teknik Dan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 25.0* dengan metode statistika uji validitas uji realibilitas uji asumsi klasik (uji multi kolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji parsial, uji koefisien determinasi, analisis korelasi dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Analisis statistika atau kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang berasal dari perangkat desa di Kecamatan Bonorowo Uji Validitas.

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Berafiliasi (X1)

Tabel IV-5

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X1.1	0,694	0,3202	0,000	Valid
X1.2	0,730	0,3202	0,000	Valid
X1.3	0,844	0,3202	0,000	Valid
X1.4	0,824	0,3202	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV-5 diatas terhadap hasil uji validitas, dapat dijabarkan sebagai berikut, dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada r tabel nilai dari sampel (N) = 38 maka $df/dk = n-2$, $df = 38-2 = 36$. Maka pada r tabel dengan signifikan 0,05 dan df/dk 36 di dapat nilai r tabel sebesar 0,3202. Merujuk pada hasil uji validitas pada instrumen dari variabel dikatakan valid semua item pertanyaan yang dicantumkan pada kuesioner penelitian karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga atas indikator pertanyaan yang dinyatakan valid dapat digunakan pada penelitian selanjutnya namun berbeda tempat dari penelitian yang dilakukan.

2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel IV-6

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X2.1	0,510	0,3202	0,001	Valid
X2.2	0,720	0,3202	0,000	Valid
X2.3	0,701	0,3202	0,000	Valid
X2.4	0,764	0,3202	0,000	Valid
X2.5	0,482	0,3202	0,002	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV-6 diatas terhadap hasil uji validitas, dapat dijabarkan sebagai berikut, dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada r tabel nilai dari sampel (N) = 38 maka $df/dk = n - 2$, $df = 38 - 2 = 36$. Maka pada r tabel dengan signifikan 0,05 dan df/dk 36 di dapat nilai r tabel sebesar 0,3202. Merujuk pada hasil uji validitas pada instrumen dari variabel dikatakan valid semua item pertanyaan yang dicantumkan pada kuesioner penelitian karena r hitung > r tabel. Sehingga atas indikator pertanyaan yang dinyatakan valid dapat digunakan pada penelitian selanjutnya namun berbeda tempat dari penelitian yang dilakukan.

3. Uji Validitas Variabel kinerja (Y1)

Tabel IV-7

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Y2.1	0,715	0,3202	0,00 0	Valid
Y2.2	0,712	0,3202	0,00 0	Valid
Y2.3	0,644	0,3202	0,00 0	Valid
Y2.4	0,853	0,3202	0,00 0	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV-7 diatas terhadap hasil uji validitas, dapat dijabarkan sebagai berikut, dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada r tabel nilai dari sampel (N) = 38 maka $df/dk = n - 2$, $df = 38 - 2 = 36$. Maka pada r tabel dengan signifikan 0,05 dan df/dk 36 di dapat nilai r tabel sebesar 0,3202. Merujuk pada hasil uji validitas pada instrumen dari variabel dikatakan valid semua item pertanyaan yang dicantumkan pada kuesioner penelitian karena r hitung > r tabel. Sehingga atas indikator pertanyaan yang dinyatakan valid dapat digunakan pada

penelitian selanjutnya namun berbeda tempat dari penelitian yang dilakukan.

4. Uji Validitas Variabel Keterikatan kerja (Y2)

Tabel IV-8

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
		0,0320		
Y1.1	0,739	2	0,0 00	Valid
Y1.2	0,803	0,0320 2	0,0 00	Valid
Y1.3	0,846	0,0320 2	0,0 00	Valid

Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV-8 diatas terhadap hasil uji validitas, dapat dijabarkan sebagai berikut, dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada r tabel nilai dari sampel (N) = 38 maka $df/dk = n - 2$, $df = 38 - 2 = 36$. Maka pada r tabel dengan signifikan 0,05 dan df/dk 36 di dapat nilai r tabel sebesar 0,3202. Merujuk pada hasil uji validitas pada instrumen dari variabel dikatakan valid semua item pertanyaan yang dicantumkan pada kuesioner penelitian karena r hitung > r tabel. Sehingga atas indikator pertanyaan yang dinyatakan valid dapat digunakan pada penelitian selanjutnya namun berbeda tempat dari penelitian yang dilakukan.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien cronbach alpha dengan ketentuan jika $r_{hitung} \alpha > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < 0,60$, maka butir atau tersebut tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**Tabel IV-9**

No	Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Ket
1	Motivasi Berafiliasi	0,60	0,778	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,60	0,644	Reliabel
3	Keterikatan kerja	0,60	0,712	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,702	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dipakai. Uji tersebut melalui uji multikolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV- 10
Uji Multikolinearitas Struktur I

	Unstan dardize d Coeffic ients	Stand ardize d Coeff icient s		Collinearity Statistics	
Mod el	B Std. Error		t Beta	S i g. ranc e	V IF

(Con stant)	,641 1,653	,3 88	,7 0		
Tota l X1	,237 ,130	,284 82	1, 7	,0 ,630	1, 58
Tota l X2	,355 ,118	,471 02	3, 0	,0 ,630	1, 58
			3 5		8

a. Dependent Variable: Total Keterikatan Kerja
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV- 11
Uji Multikolinearitas Struktur II

	Unstan dardize d Coeffic ients	Stand ardize d Coeff icient s	Collinearity Statistics			
Model	B Std. E	t Beta	Sig.	VIF Toleran ce		
(Const ant)	-2,180 1,660	- 1,314	,198			
Total X1	,279 ,136	,245	2,046 ,049	,575	1,739	
Total X2	,419 ,132	,406	3,166 ,003	,499	2,002	
Total Y2	,452 ,169	,331	2,671 ,012	,535	1,870	

Dependent Variable: kinerja

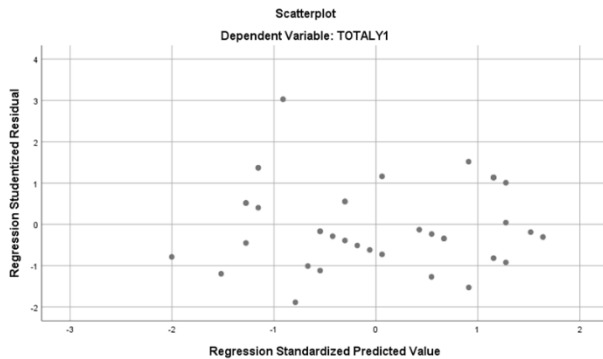
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-11 di atas, seluruh nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 sehingga model

regresi dapat digunakan karena tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

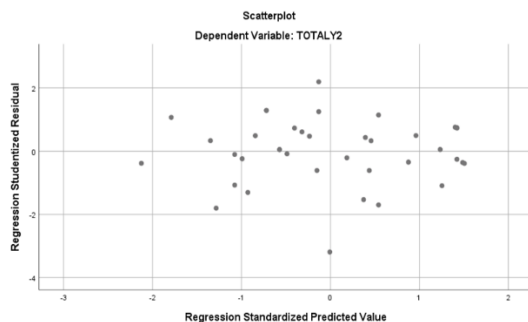
Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Struktural II

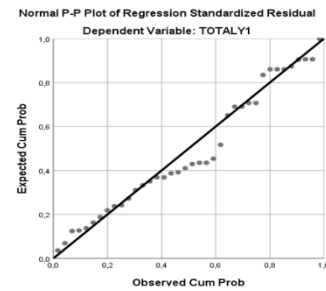


Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-1 dan IV-2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

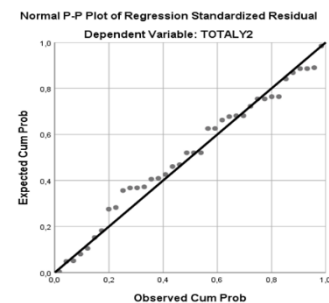
Gambar IV-3
Uji Normalitas Struktural I



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-3 di atas (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-4
Uji Normalitas Struktural



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar gambar IV-4 di atas (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

Uji Hipotesis

Uji parsial atau uji t digunakann untuk menguji signifikan secara persial pengaruh variabel bebas (motivasi Berafiliasi dan *Kepuasan kerja*) dan variabel terikat (Kinerja) dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Tabel IV- 12
Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural I

		Total Kepuasan kerja	,355 ,118	,471	3,023	,005
		Total keterikatan Kerja	,452 ,169	,331	2,671	,012
Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	a. Dependent Variable: TOTAL Keterikatan Kerja				

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Beta	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)				-1,314	,198
Total X1	,279	,136	,245	2,046	,049
Total X2	,419	,132	,406	3,166	,003

Jika R² yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel terikat yang ada.

Tabel IV- 14
Hasil Koefisien Determinasi Struktural I
Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,435	1,07633

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV- 13
Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	,641 1,653		,388	,700
Total Motivasi Berafiliasi	,237 ,130	,284	1,824	,077

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai R Square 0,465 atau dapat diartikan sebesar 46,5% kinerja (Y1) di perangkat desa di kecamatan Bonorowo kabupaten kebumen dipengaruhi oleh motivasi berafiliasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan sisanya 53,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel IV- 15
Hasil Koefisien Determinasi Struktural II

	Total X1	Total X2
Total X1	1	,608
Perason Correlation		
Sig. (2-tailed)		,000
N	38	38
Total X2	,068	1
Perason Correlation		
Sig. (2-tailed)	,000	
N	38	38

a. Predictors: (Constant), TOTALY1, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai R Square 0,721 atau dapat diartikan sebesar 72,1% Keterikatan kerja (Y2) pada perangkat desa di kecamatan bonorowo kabupaten kebumen dipengaruhi oleh motivasi berafiliasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) dan kinerja (Y1), sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi.

Uji Korelasi

Menurut Sarwono (2005), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran antar variabel.

Tabel IV- 16

Hasil Analisis Korelas

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis Jalur

Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan struktural yang terdiri dari dua persamaan, dimana X1 dan X2 adalah variabel independen, independen Y1 dan Y2 adalah variabel dependen

Tabel IV- 17
Hasil Uji Koefisien Struktural I

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-2,180	1,660	
Total	,279	,136	,245
Motifasi			
Berafiliasi			
Total	,419	,132	,406
Kepuasan			
Kerja			
Total Kinerja	,452	,169	,331

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-17 output SPSS tersebut menunjukkan hasil output coefficients pada kolom standardized coefficients beta. Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa dengan adanya Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,406. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien.

Tabel IV- 18

Hasil Uji Koefisien Struktural II

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
Model	B	Beta
	Std. Error	
(Constant)	,641 1,653	
Total	,237	,284
Motifasi	,130	
Berafiliasi		
Total	,355	,471
Keterikatan	,118	
Kerja		

a. Dependent Variable: TOTAL Keterikatan Kerja

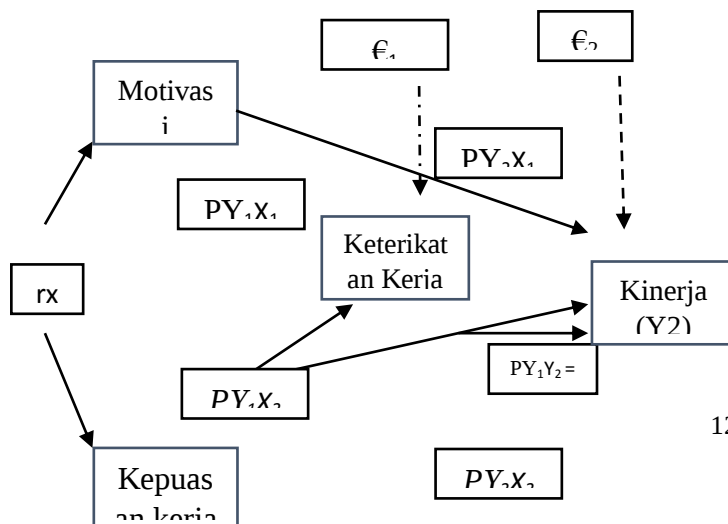
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-18 output SPSS tersebut menunjukkan hasil output coefficients pada kolom standardized coefficients beta

Koefisien regresi untuk X1 sebesar menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi berafiliasi akan meningkatkan Keterikatan kerja sebesar 0,284 Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti Keterikatan kerja akan meningkat.

Diagram Analisis Jalur

Diagram analisis jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas.



Berdasarkan gambar IV-5 diagram jalur dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi berafiliasi berpengaruh sebesar 0,245 terhadap kinerja, variabel Kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,406 terhadap kinerja, variabel motivasi berafiliasi berpengaruh sebesar 0,248 terhadap Keterikatan kerja, variabel Kepuasan kerja sebesar 0,471 terhadap Keterikatan kerja dan variabel kinerja sebesar 0,331 terhadap Keterikatan kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonorowo melalui Keterikatan Kerja. Setelah dilakukan pengujian hipotesis perlu dikembangkan implikasi manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada perangkat desa di Kecamatan Bonorowo. Berdasarkan hasil olah data analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan implikasi terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja

Pengujian pada hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi berafiliasi sebesar $0,049 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $2,046 > t_{tabel} 2,03011$. Yang menjelaskan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh motivasi berafiliasi yang positif terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa dengan adanya motivasi yang dimiliki maka akan mendorong kinerja pada perangkat Desa di

Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badijah, dkk. (2009) menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perangkat desa. Semakin tinggi motivasi perangkat desa dalam bekerja, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kemudian diperkuat lagi oleh Dani (2015) yang menyatakan bahwa kebutuhan akan afiliasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Pengujian pada hipotesis ke dua untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $3,166 > ttabel\ 2,03011$. Yang menjelaskan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan kerja yang positif terhadap kinerja mengidentifikasikan bahwa dengan adanya Kepuasan kerja yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana sulianti k. i. tobing (2009) melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, penelitian ini berhasil membuktikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja

Pengujian pada hipotesis ke ketiga untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap Keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji t pada menunjukkan bahwa probabilitas

signifikansi untuk variabel motivasi afiliasi sebesar $0,077 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $1,824 < ttabel\ 2,03011$. Yang menyatakan bahwa motivasi afiliasi tidak berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja. Pengaruh motivasi yang tidak berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja mengidentifikasikan bahwa ada atau tidak adanya motivasi yang dimiliki tidak akan memberikan Keterikatan kerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Garjito, dkk (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan Keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi dan Keterikatan kerja berpengaruh terhadap signifikan karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Pengujian pada hipotesis ke empat untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $3,023 > ttabel\ 2,03011$. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja.

Pengaruh yang menyatakan bahwa motivasi afiliasi tidak berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja.

Yang berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja artinya bahwa dengan adanya kepuasan kerja akan meningkatkan Keterikatan kerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handoko (2005) menyatakan bahwa hubungan antara Kepuasan kerja dan Keterikatan kerja berpengaruh signifikan.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian pada hipotesis kelima untuk mengetahui pengaruh Keterikatan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $2,671 > t_{tabel} 2,03011$. Yang menyatakan bahwa Keterikatan kerja terhadap berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Keterikatan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa dengan adanya Keterikatan kerja akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan dan Sembiring (2014) menyatakan Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Melalui Keterikatan kerja Pada Perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo

Pengujian pada hipotesis keenam untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Melalui Keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai R Square $0,465$ atau dapat diartikan sebesar $46,5\%$ kinerja (Y1) di perangkat desa di kecamatan Bonorowo kabupaten kebumen dipengaruhi oleh motivasi berafiliasi (X1), sedangkan sisanya $53,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja yang bernilai sebesar $46,5\%$, mengidentifikasi bahwa dengan adanya motivasi berafiliasi akan memberikan dampak sebesar $46,5\%$ terhadap kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo melalui Keterikatan kerja. Hasil penelitian yang

dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Forson (2012) yang menemukan bahwa motivasi pada karyawan dapat berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, baik Keterikatan kerja dan motivasi merupakan hal yang dapat membantu produktivitas pada karyawan, namun terdapat beberapa faktor yang dapat memicu motivasi kerja dan Keterikatan kerja untuk tumbuh. Salah satu faktor yang dapat memicu motivasi kerja dan Keterikatan kerja adalah kepribadian dalam diri individu.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Melalui Keterikatan kerja Pada Perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo

Pengujian pada hipotesis ketujuh untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai R Square $0,721$ atau dapat diartikan sebesar $72,1\%$ Keterikatan kerja (Y2) pada perangkat desa di kecamatan Bonorowo kabupaten kebumen dipengaruhi oleh Kepuasan kerja (X2), sedangkan sisanya $27,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui Keterikatan kerja yang bernilai sebesar $27,9\%$, mengidentifikasi bahwa dengan adanya Kepuasan kerja hanya memberikan dampak yang kecil sebesar $27,9\%$ terhadap kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo melalui Keterikatan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Citradewi dan Soebandono (2017) menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Kerja berpengaruh secara signifikan dan mengarah positif terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel motivasi berafiliasi, Kepuasan kerja, terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonoworo melalui Keterikatan kerja, maka diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Motivasi berafiliasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonoworo.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonoworo.
3. Motivasi berafiliasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja perangkat desa di kecamatan Bonoworo.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja perangkat desa di kecamatan Bonoworo.
5. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Bonoworo.
6. Pengaruh Keterikatan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja mengidentifikasikan bahwa dengan adanya Keterikatan kerja akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo.
7. Motivasi berafiliasi mempengaruhi kinerja melalui Keterikatan kerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo.
8. Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja melalui Keterikatan kerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan atas uji dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, ada beberapa implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi perangkat desa kecamatan Bonorowo yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi maka akan meningkatnya kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil Badiah, dkk. (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perangkat desa. Semakin tinggi motivasi perangkat desa dalam bekerja, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Adanya motivasi yang tinggi membuat para perangkat desa di Kecamatan Bonorowo menjadi baik kinerjanya. Oleh karena itu untuk mempertahankan motivasi berafiliasi pada perangkat desa perlu mengadakan perkumpulan rutin pada perangkat desa sebagai pedoman motivasi dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Bonorowo. Adapun beberapa tema meningkatkan motivasi berafiliasi dengan cara memberikan pengetahuan tentang motivasi kepada semua perangkat desa di Kecamatan Bonorowo.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan tersebut pada pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kepuasan kerja manajemen membuat lingkungan kerja dan memberikan tugas kepada karyawan dengan jelas seperti yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja manajemen harus lebih memperhatikan gaji yang sesuai diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi afiliasi tidak berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Garjito, dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi dan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap

signifikan karyawan. Pengaruh motivasi yang tidak berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja mengidentifikasi bahwa ada atau tidak adanya motivasi yang dimiliki tidak akan memberikan Keterikatan Kerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Untuk meningkatkan keterikatan kerja dengan cara meningkatkan motivasi, hal yang harus diperhatikan manajemen meningkatkan motivasi dalam keterikatan kerja yaitu lebih memperhatikan kerjasama dan konsultasi antar karyawan, dengan kerjasama antar karyawan dan melakukan konsultasi karyawan akan merasa memotivasi dan di motivasi dengan baik, maka akan meningkatkan keterikatan kerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan kerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kepuasan kerja manajemen membuat lingkungan kerja dan memberikan tugas kepada karyawan dengan jelas seperti yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja manajemen harus lebih memperhatikan gaji yang sesuai diharapkan oleh karyawan dan mengadakan acara bersama sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja dan keterikatan kerja.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan temuan atas uji dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, ada beberapa implikasi teori yang dapat dijelaskan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, pengaruh motivasi berafiliasi yang positif terhadap kinerja artinya bahwa dengan adanya motivasi yang dimiliki maka akan mendorong kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Badiah, dkk (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara motivasi dan kinerja perangkat desa.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pengaruh Kepuasan kerja yang positif terhadap kinerja artinya bahwa dengan adanya Kepuasan kerja yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Sulianti k. i. tobing (2009) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, penelitian ini berhasil membuktikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, pengaruh motivasi yang tidak berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja mengidentifikasi bahwa ada atau tidak adanya motivasi yang dimiliki tidak akan memberikan Keterikatan Kerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Garjito, dkk (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan Keterikatan Kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi dan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap signifikan karyawan.

4. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, pengaruh Kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja mengidentifikasi bahwa dengan adanya Kepuasan kerja akan meningkatkan Keterikatan Kerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handoko (2005) menyatakan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan.

5. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, pengaruh Keterikatan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa dengan adanya

Keterikatan Kerja akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja pada perangkat Desa di Kecamatan Bonorowo. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan dan Sembiring (2014) menyatakan Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, motivasi berafiliasi berpengaruh sebagai variabel terhadap kinerja melalui Keterikatan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Forson (2012) yang menemukan bahwa motivasi pada karyawan dapat berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, baik Keterikatan Kerja dan motivasi merupakan hal yang dapat membantu produktivitas pada karyawan, namun terdapat beberapa faktor yang dapat memicu motivasi kerja dan Keterikatan Kerja untuk tumbuh. Salah satu faktor yang dapat memicu motivasi kerja dan Keterikatan Kerja adalah kepribadian dalam diri individu.

7. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, Kepuasan Kerja sebagai variabel terhadap kinerja melalui Keterikatan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Citradewi dan Soebandono (2017) menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Kerja berpengaruh secara signifikan dan mengarah positif terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung

Agus Ciptiono. (2005). Pengaruh Motif Berprestasi, Motif Berafiliasi dan Motif Kekuasaan terhadap Kinerja Pekerja pada Kantor BRI Unit Cabang Sleman.

B Merissa, Agora, (2018). Pengaruh work engagement terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo; petra.ac.id

Hadi, Sutrisno. (2001). Metode Riset Jilid II. Yogyakarta; Penerbit Andi Offset

H Albana(2019). Pengaruh job santisfaction terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. Terminal teluk lamong, surabaya; jurnalmahasiswa

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksar .

IW Juniantara, IG Riana (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. ojs.unud.ac.id

Robbins, S. (2012). Perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta.

Robbins,Stephen P. (2003) . Perilaku Organisasi. Jakarta: Prehallindo

Ridwan, 2010. Skala Pengukur Variabel-Variabel Penelitian. Bandung; Alfabeta

Robbins,SP dan Judge. (2006) . Perilaku Organisasi II. Jakarta: Selemba Empat

Santoso, Singgih. (2001). SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Siagan,Sondang P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Jakarta:Bumi Aksara

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Admidnitasi. Bandung; Penerbitan Alfabeta

Simamora, Henry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Penerbit UNIVERSITASYKPN

Sopiah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta; Penerbit Andi

Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung; Alfabeta

Sugiono. (2009). Metode Peneletian Bisnis. Bandung; Alfabeta

Spector, Paul E. (1997). Job santisfacion, Application, Assesment, Causes, and Consequences (Vol.3). Sage Publication

_____. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

_____. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

_____. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

_____. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-11. Bandung: Alfabeta.

_____. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

_____. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabet