

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro

Olivia Nathasa Novy Saputri *)

Dwiyani Sudaryanti **)

Muh. Sirojuddin Amin ***)

Email : nathasaputri764@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline and work environment on the performance of village officials in Gondang District, Bojonegoro Regency. The data source of this research is primary data obtained from the time of distributing questionnaires to Village Apparatus in Gondang District and with a sample size of 87 respondents using saturated sample technique. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with classical assumption tests and hypothesis testing. The results showed: (1) work motivation simultaneously has a positive and significant effect on the performance of village officials in Gondang Subdistrict, (2) work discipline simultaneously has a positive and significant effect on the performance of Village Officials in Gondang Subdistrict, (3) the work environment partially has an insignificant effect on the performance of Village officials in Gondang Subdistrict.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Pendahuluan

Perangkat Desa merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Petugas Desa memiliki peran sebagai asisten Kepala Desa yang bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, antara lain menjalankan pemerintahan desa, melakukan pembangunan, membina masyarakat, dan memberdayakan masyarakat.

Kinerja mengacu pada hasil atau prestasi yang ingin dicapai, ditunjukkan, dan merupakan kemampuan seseorang. Meskipun para ahli memberikan batasan yang berbeda dalam merumuskannya, pada prinsipnya kinerja berhubungan dengan proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang diperoleh seseorang.

Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau pendorong yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja, seperti gaji yang tinggi, dukungan dari pimpinan, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan baik dengan rekan kerja (Hasibuan & Silvya, 2019).

Menurut Sinambela (2018), menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dari kekuatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja tercermin dari sikap dan perilaku disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sikap dan perilaku disiplin ini sangat penting karena dapat memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian rencana dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan disiplin kerja dan motivasi

kerja yang baik, pegawai akan mampu memberikan kinerja terbaik mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Laksono & Wilasittha (2021), Organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek lingkungan kerja, seperti desain ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, serta fasilitas penunjang lainnya. Selain itu, hubungan interpersonal dan budaya organisasi juga turut mempengaruhi lingkungan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang optimal, karyawan akan merasa lebih termotivasi, puas, dan berkomitmen dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang menciptakan suasana dan kondisi yang nyaman serta mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Ketika lingkungan kerja seperti itu terpenuhi, hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif dapat menghambat atau menurunkan kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga instansi dapat mengidentifikasi kinerja pegawai dengan lebih baik dan pengembangan yang dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja seorang pegawai adalah suatu hasil yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.”

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), motivasi didefinisikan sebagai kemauan atau kerelaan seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dipengaruhi oleh kemampuan dan usaha seseorang untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan individu mereka.

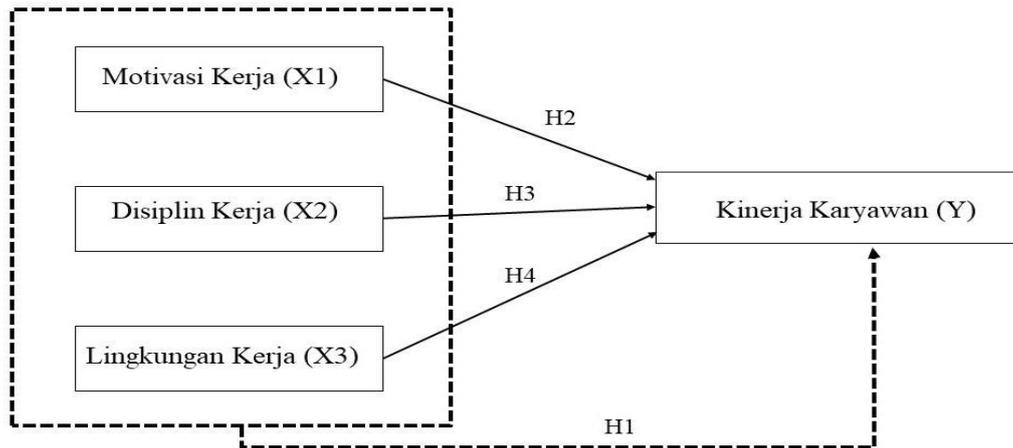
Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan, penghargaan, dan penghormatan terhadap berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Adanya disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) tentang lingkungan kerja mencakup keseluruhan peralatan, bahan, dan lingkungan sekitar tempat seseorang melakukan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja juga meliputi metode kerja yang digunakan serta tata cara pengaturan pekerjaan yang ditetapkan.

Kerangka Konseptual



H1 : Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2020) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan populasi dan sampel hingga menganalisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian kuantitatif memiliki sifat yang realitis, konkrit, terukur dan diklarifikasi. Hubungan peneliti dengan yang diteliti merupakan independent sehingga tercipta obyektivitasnya. Sedangkan hubungan antar variabel merupakan gambaran sebab - akibat atau kasual.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pada Perangkat Desa se Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 87 responden.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh merupakan teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian tanpa ada proses pemilihan lebih lanjut. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau terbatas, sehingga memungkinkan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan representatif. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian adalah karena jumlah keseluruhan populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi tersebut adalah sampel penelitian, oleh karena itu peneliti mengambil keseluruhan jumlah pegawai “Perangkat Desa se Kecamatan Gondang Kabupaten Bojonegoro” yang berjumlah 87 orang sebagai sampel penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y	Y1	0,896	0,2108	Valid
	Y2	0,903		Valid
	Y3	0,928		Valid
	Y4	0,901		Valid
	Y5	0,917		Valid
	Y6	0,903		Valid
X1	X1.1	0,739	0,2108	Valid
	X1.2	0,605		Valid
	X1.3	0,750		Valid
	X1.4	0,691		Valid
	X1.5	0,735		Valid
	X1.6	0,571		Valid
	X1.7	0,737		Valid
	X1.8	0,811		Valid
	X1.9	0,807		Valid
	X1.10	0,796		Valid
	X1.11	0,695		Valid
	X1.12	0,823		Valid
	X1.13	0,747		Valid
	X1.14	0,721		Valid
X2	X2.1	0,754	0,2108	Valid
	X2.2	0,675		Valid
	X2.3	0,775		Valid
	X2.4	0,805		Valid
	X2.5	0,842		Valid
	X2.6	0,719		Valid
	X2.7	0,802		Valid
	X2.8	0,769		Valid
X3	X3.1	0,886	0,2108	Valid
	X3.2	0,857		Valid
	X3.3	0,814		Valid
	X3.4	0,789		Valid
	X3.5	0,879		Valid
	X3.6	0,899		Valid

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing item pernyataan dibandingkan dengan r tabel, jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ hitung}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan $df = n-2$, $n = 87$ maka $df = n-2 = 87-2 =$ sebesar 0,2108. Berdasarkan hasil pengujian dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang didapatkan lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,768	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,783	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,808	Reliabel
Kinerja (Y)	0,815	Reliabel

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *Cronbach's Alpha* > taraf *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,97202692
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,067
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,022 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,288
Point Probability		,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* (Asymp.sig (2- tailed) diperoleh nilai $\geq 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh data motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,419	2,388	Bebas multikolinearitas
X2	0,390	2,566	Bebas multikolinearitas
X3	0,589	1,698	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF memiliki nilai < 10 , maka dapat dikatakan data pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,878	1,440		2,693	,009
	X1	,004	,033	,018	,110	,912
	X2	-,052	,055	-,162	-,941	,350
	X3	-,026	,057	-,065	-,464	,644

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji glejser yang nilainya dilihat dari nilai signifikan. Pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,944	2,373		,398	,692	
	X1	,251	,054	,491	4,675	,000	,419
	X2	,214	,091	,255	2,338	,022	,390
	X3	,129	,093	,123	1,384	,170	,589

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Dari hasil analisis di atas, maka dapat di impretasikan model regresi penelitian ini sebagai berikut : $Y = 0.944 + 0.251 X1 + 0.214 X2 + 0.129 X3$ Persamaan regresi menunjukkan :

1. Konstanta = 0.944 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa jika motivasi kerja(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) konstan, maka nilai kinerja bernilai positif.
2. Koefisien regresi $X1 = 0.251$ yang berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat sedangkan variabel lain konstan, maka kinerja akan meningkat.
3. Koefisien regresi $X2 = 0.214$ yang berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat sedangkan variabel lain konstan, maka kinerja akan meningkat.
4. Koefisien regresi $X3 = 0.129$ yang berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat sedangkan variabel lain konstan, maka kinerja akan meningkat.

Uji F

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537,234	3	179,078	44,442	,000 ^b
	Residual	334,445	83	4,029		
	Total	871,678	86			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F sebesar 44,442 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat digunakan karena ada 3 variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,944	2,373		,398	,692
	X1	,251	,054	,491	4,675	,000
	X2	,214	,091	,255	2,338	,022
	X3	,129	,093	,123	1,384	,170
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Nilai signifikansi (X1) sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H1 berupa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan Ha ditolak.

Nilai signifikansi (X2) sebesar $0.022 < 0.05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H2 berupa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan Ha ditolak.

Nilai signifikansi (X3) sebesar $0.170 > 0.05$. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H3 berupa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak dan Ha diterima.

Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9 Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,602	2,007
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Data dilolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui seluruh nilai adjusted R2 sebesar 0.602 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki

kontribusi secara bersamaan sebesar 60,2% terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan nilai 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Rata-rata tertinggi pada X1 adalah (X.1.1) sebesar 4,63 dengan pernyataan “Saya berusaha serius dalam setiap pekerjaan atau proyek yang saya kerjakan” dan terendah (X1.3) sebesar 4,18 dengan pernyataan “Saya cenderung memprioritaskan hasil dan penyelesaian tugas dibandingkan interaksi sosial di tempat kerja”. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa responden rata-rata menjawab setuju.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya & Anoraga (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi penggerak bagi individu untuk berperilaku terarah dalam mencapai tujuan kerja, dan mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa secara positif. Motivasi merupakan daya dorong yang timbul dari proses interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi individu dengan lingkungannya. Motivasi dapat muncul dari faktor internal (dalam diri sendiri) maupun eksternal. Tumbuhnya motivasi dalam diri perangkat desa akan menentukan bagaimana kinerja mereka di lokasi penelitian. Dengan demikian, kedua penelitian ini menegaskan peran penting motivasi dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, karena motivasi merupakan penggerak dari dalam diri untuk bekerja secara terarah mencapai tujuan. Dengan demikian, pimpinan desa di Kecamatan Gondang perlu menaruh perhatian khusus pada upaya peningkatan motivasi perangkat desa, misalnya melalui pemberian insentif dan bonus. Hal ini sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan perangkat desa kepada masyarakat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Rata-rata tertinggi pada X2 adalah (X2.7) sebesar 4,61 dengan pernyataan “Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi kantor desa” dan terendah (X2.2) sebesar 4,17 dengan pernyataan “saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan”. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa responden rata-rata menjawab setuju.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aryoko et al. (2020) yang menyatakan hal serupa. Disiplin kerja yang baik, dengan mengikuti aturan yang berlaku, memungkinkan perangkat desa melaksanakan tugasnya tepat waktu tanpa menghambat bidang kerja lain. Ketepatan waktu dalam bekerja mencegah terjadinya kemacetan alur kerja. Disiplin tinggi juga membuat masing-masing perangkat dapat bekerja lancar tanpa saling mengganggu. Dengan demikian, temuan penelitian terbaru ini konsisten dan memperkuat bukti empiris sebelumnya bahwa disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja perangkat desa secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gondang. Hal ini mengandung pengertian bahwa indikator-indikator disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan yang berlaku, serta disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Gondang secara signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh perangkat desa, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Rata-rata tertinggi pada X3 adalah (X3.4) sebesar 4,70 dengan

pernyataan “saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan saya” dan terendah (X3.2) sebesar 4,46 dengan pernyataan “saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara di tempat saya bekerja”.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wangan dkk (2022) Dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Dengan demikian, lingkungan kerja yang aman dan kondusif di kantor balai Desa Kecamatan Gondang bukan menjadi faktor penghambat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Faktor ini sudah terpenuhi dengan baik dan memungkinkan para pegawai untuk fokus pada hal-hal lain yang dapat lebih mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini terjadi karena perangkat desa di kecamatan gondang menganggap lingkungan kerja memang sudah sewajarnya.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan gondang . Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukan semakin tinggi disiplin dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan lingkungan kerja yang sudah baik, faktor lingkungan kerja bukan menjadi kendala atau hambatan bagi perangkat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti mempunyai keterbatasan antara lain:

- a. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang efektif.
- b. Penelitian ini terhalang oleh kondisi lingkungan di Kecamatan Gondang dikarenakan kondisi jalan yang masih kurang memadai dan jarak tempuh yang cukup jauh.
- c. Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti di kantor desa se Kecamatan Gondang.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai tindak lanjut dari beberapa penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Desa, berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mengoptimalkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Gondang dalam pelayanan, langkah yang dapat diambil adalah Memperhatikan dan meningkatkan motivasi serta kedisiplinan perangkat desa secara intensif. Memastikan ketepatan dalam pelayanan agar kinerja menjadi optimal. Memberikan kesempatan yang luas kepada perangkat desa untuk memenuhi kebutuhan terkait pekerjaan, seperti kebutuhan berprestasi, rasa aman dalam organisasi, penghargaan atas hasil kerja, dan pengembangan diri sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan dan dioptimalkan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan, diharapkan hal tersebut akan mendorong para pegawai untuk Meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai tenggat yang

ditetapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menggunakan seluruh kator desa yang ada di Kabupaten Bojonegoro, dan menambahkan variabel lainnya yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja seperti stres kerja, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja perangkat desa.

Referensi

- Hasibuan, Melayu S.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi).Jakarta;Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Prosiding)
- Laksono1, B. R., & Acynthia Ayu Wilasittha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SAMACO. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4, No. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.(S. Sandiasih, Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- R. Supomo, E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa Dan Umum)*. Yrama Widya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kmpetensi, Kinerja, Dan Prduktivitas Kerja*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara*.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang - undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.

Olivia Nathasa Novy Saputri *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Dwiyani Sudaryanti **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Muh. Sirojuddin Amin ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma