

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA LANDIH, KECAMATAN BANGLI, KABUPATEN BANGLI

Ni Luh Dita Damayanti¹⁾, Pande Ketut Ribek²⁾, Tiksnayana Vipraprastha³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas mahasraswati Denpasar
email : luhdamayanti431@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara. Penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang pegawai yang ada pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan program *SPSS version 25 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

One of the keys to the success of a company is that it depends on the performance of human resources who directly or indirectly contribute to the company. This research was conducted at the Landih Village Office, Bangli District, Bangli Regency with data collection methods using questionnaires, observation and interviews. Determining the number of samples used was saturated sampling with a total of 35 employees at the Landih Village Office, Bangli District, Bangli Regency. Test the research instrument using validity and reliability tests. The data analysis technique uses multiple linear analysis techniques and uses the SPSS version 25 For Windows program. The results of this research show that work motivation, work discipline and work environment each have a positive and significant effect on employee performance at the Landih Village Office, Bangli District, Regency. Bangli.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Hasibuan, (2020) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan baik organisasi maupun instansi. Menurut Mangkunegara, (2020) kedudukan dan peranan pemerintah desa beserta aparatnya atau perangkat Desa sangatlah penting dalam kelancaran administrator penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pembangunan, melakukan upaya perlindungan masyarakatan, penataan dan pengelolaan wilayah, maka dari itu pemerintah desa melalui kinerja perangkat desa bertanggung jawab penuh atas kenyamanan dan kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan negara.

Berdasarkan Undang-Undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa dimana Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli yang bekerja dalam pelayanan masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik

kepada masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan yang demikian, pemerintah Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli, harus efektif mungkin dalam menjalankan pekerjaannya karena pada praktiknya, sering kali ditemukan aparatur yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya. Kantor Desa Landih, Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dengan jumlah pegawai sebanyak 35 orang pegawai, dipimpin oleh Perbekel yaitu I Wayan Suarta dibantu oleh Bapak I Nengah Pasti sebagai Sekretaris Desa dalam menjalankan roda pemerintahan dan urusan administrasi pemerintahan desa. Adapun fenomena yang terjadi di Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli lembaga ini sebagai pelayan publik (masyarakat) Rendahnya kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai untuk memberikan pelayanan kepada publik tidak maksimal sehingga timbulnya suatu gejala yang tidak diinginkan dimana para perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja dan tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dalam pelaksanaan pelayanan publik di Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli, ditemukan suatu fenomena yang terkait dengan kinerja pegawai fakta menunjukkan bahwa sebagian besar Masyarakat Desa yang datang ke Kantor Desa untuk memperoleh pelayanan publik dari aparat pemerintahan Desa tidak mengetahui persyaratan apa saja yang dibutuhkan untuk melengkapi berkas pelayanan yang ingin diajukan, contohnya dalam membuat KTP harus disertai foto berwarna, fotokopi KTP dan

KTP lama jika ada. Akan tetapi kurangnya pengetahuan tentang berkas-berkas apa saja yang harus dilengkapi dalam pembuatan KTP baru membuat masyarakat harus bolak balik ke Kantor Desa untuk melengkapi persyaratan tersebut. Sehingga pelayanan yang seharusnya bisa cepat dilayani menjadi lamban karena tidak lengkapnya berkas-berkas yang diajukan dan masih banyak lagi masalah yang dihadapi masyarakat dalam mendapatkan pelayanan publik.

Dengan demikian juga penurunan kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli, berdasarkan hasil wawancara awal peneliti lakukan pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli melalui bagian SDM dan Umum dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja pegawai yaitu pada indikator kehadiran, yaitu suatu keadaan dimana seseorang pegawai tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu. Dengan adanya ketidakhadiran pegawai yang telah ditetapkan organisasi, hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, seperti halnya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti kepada 12 orang pegawai bahwa diperoleh 35 orang pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja diperoleh bahwa penyebab penurunan kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya kurang erat, kurangnya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seorang

pegawai. Seperti misalnya pelayanan kepada masyarakat dalam hal penyuluhan tentang hidup sehat bagi warga, pengurusan KTP ataupun KK sering adanya keterlambatan dalam penyelesaiannya sehingga adanya komplain dari masa harakat dan waktu dalam penyelesaiannya tidak tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal-Setting Theory*

Goal-setting theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2) *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

3) *Disiplin kerja*

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Edy : 2020).

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Iwan H:2019).

5) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini peneliti memakai teori penetapan tujuan (*Goal-Setting Theory*) dikarenakan teori tersebut menjelaskan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, *Goal-Setting Theori* ini juga

menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiono, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah dekskriptif, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan keadaan suatu subjek, atau menggambarkan kondisi lapangan sebagaimana adanya. Peneliti ini dirancang dengan desain survey dan wawancara terhadap responden yang telah ditentukan berdasarkan jumlah sampel yang diambil.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Jumlah anggota Jumlah anggota populasi sebanyak 35 orang yang terdiri dari 20 orang laki-laki dan 15 orang perempuan. Serta terbagi atas tiga kelas, seperti tabel berikut ini:

Sampel Berdasarkan data yang di dapat, Karyawan pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli adalah sejumlah 35 orang kurang dari 100, oleh karena jumlah populasi kurang dari 100 maka diambil seluruhnya. Maka metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian

jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sejumlah 35 orang.

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai

No .	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	64,4
2	Perempuan	15	35,6
Jumlah		35	100

Sumber : Lampiran 5

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden atau 64,4% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden atau 35,6%. Pada penelitian ini responden laki-laki yakni sebanyak 20 responden atau 64,4% lebih banyak dari pada responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi di dominasi oleh laki-laki dalam menjalankan organisasi.

Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa rekapitulasi gaji pegawai Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dan kuesioner kepada pegawai Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli yang bersedia mengisi kuesioner.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Sumber Data

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli yang bersedia mengisi kuesioner.

2) Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang dikumpulkan lebih dulu dengan tujuan dapat digunakan oleh orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang bersumber dari Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dan sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelumnya berkaitan dengan penelitian.

Alat Pengumpul Data

Data tentang minat belajar Mahasiswa dikumpulkan dengan menggunakan alat pengumpul data berupa angket (kuisisioner). Metode kuisisioner/angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Sugiyono 2020: 35).

Jadi kuisisioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan bangle, Kabupaten Bangli. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden hanya memilih jawaban yang disediakan.

Angket dengan alternatif jawaban Ya dan Tidak. Untuk jawaban Ya diberi skor + 1 dan untuk jawaban tidak diberi skor 0 dengan

pernyataan positif. Pengembangan angket ini dimulai dengan mempedomani definisi operasional yang kemudian dijabarkan dalam deskriptor beberapa indikator dan deskriptor yang kemudian dikembangkan dalam beberapa pada item pertanyaan. Proses tersebut tertuang dalam kisi-kisi berikut:

Teknik Analisa Data Menurut Sugiyono (2019), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli menggunakan struktur organisasi yang berbentuk lini atau garis, dimana setiap wewenang dan tanggung jawab berada pada setiap tingkat, yakni dari yang teratas sampai terendah. Struktur organisasi Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Understandardized Residual
N		35
Normal Parameter a, b	Mean Std. Deviation	0,0000000 1,29934290
Mosi Extreme Differences	Absolute Positive Negative	0,088 0,073 -0,88
Test Statistic		0,088
Asumsi.Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Lampiran 7

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa hasil uji Normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,330	3,030	Bebas Multikolinearitas
Disiplin	0,778	1,286	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan	0,386	2,594	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Lampiran 8

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,709 + 0,382X_1 + 0,515X_2 + 0,644X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli adalah :

$b_1 = 0,382$, berarti apabila motivasi meningkat sedangkan disiplin dan

lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.

$b_2 = 0,151$, berarti apabila disiplin meningkat sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.

$b_3 = 0,644$, berarti apabila lingkungan meningkat sedangkan motivasi dan

disiplin kerja tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.

1) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan dari variable bebas yaitu motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Berdasarkan Tabel 5.15 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,950 yang berada pada rentang 0,80-1,000, artinya bahwa hubungan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat.

2) Hasil Analisis Determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Berdasarkan table 5.15 diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,895 atau 89,5% artinya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sebesar 89,5% mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan 10,5% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti.

3) Hasil Uji t (t-test)

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variable bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variable terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (p-value) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variable independent tersebut

berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya terlihat pada Tabel 5.15 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut :

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai *standardized coefficients* beta (β_1) sebesar 0,339, dengan nilai *t* hitung sebesar 3,987 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai *standardized coefficients* beta (β_2) sebesar 0,129, dengan nilai hitung sebesar 2,330 dan signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai *standardized coefficients* beta (β_3) sebesar 0,644, dengan nilai hitung sebesar 7,7718 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli sehingga hipotesis kedua (H_3) diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1) Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli mengalami peningkatan.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli mengalami peningkatan.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli mengalami peningkatan.

2) Saran dan Keterbatasan

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut diatas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan persepsi pegawai terhadap motivasi diketahui indikator yang memiliki rata-rata adalah "Mendapatkan kedudukan yang lebih baik" maka disarankan kepada pimpinan sebaiknya membimbing dan mengarahkan pegawai agar mampu menerima tugas yang

- diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.
- 2) Berdasarkan persepsi pegawai terhadap disiplin diketahui indikator yang memiliki rata-rata adalah “Balas Jasa, Gaji, dan Kesehatan” maka disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan reward atas pekerjaan yang telah terselesaikan dengan baik agar pegawai selalu merasa senang terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.
 - 3) Berdasarkan persepsi pegawai terhadap lingkungan diketahui indikator yang memiliki rata-rata adalah “keamanan kerja” maka disarankan kepada pimpinan memastikan keamanan serta kenyamanan di tempat kerja agar pegawai merasa senang dan pekerjaan akan berjalan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.

6.2.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja , sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti : komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dll. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman dan Yuliani, Nur Laila. 2020. Pengaruh motivasi Internal dan eksternal (Studi Empiris pada BUMN dan BUMD di Magelang dan Temanggung). *E-jurnal*. Widya Warta No. 02 Tahun XXXV / Juli 2020. ISSN 0854-1981.
- Adinda, Kezia. 2019. Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai kantor desa, Semarang. Skripsi S1. *Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Agustini,dkk, Syukriah, Nyoman Trisna Herawati. 2018. Pengaruh komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. *Jurnal Universitas Ganesha Singaraja*, Vol 1, No 1.
- Alwani, A. 2007. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Agoes, Sukrisno., dan Ardana, I Cenik. 2020. Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia

- Seutuhnya. Edisi Revisi.
Jakarta: Salemba Empat
- Amalia, Melli. 2019. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan. Skripsi S1. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., dan Beasley, Mark S. 2019. *Auditing And Assurance Services*. 14th Edition. America: Pearson Education, Inc.
- Arumsari, Adelia Lukyta. 2020. Pengaruh kesiplinan, Sutja, A dkk, 2014. ***Panduan Penulisan Skripsi***. Jambi: Program Studi BK FKIP Universitas Jambi.
- Sagala, 2013. ***Konsep Dan Makna Pembelajaran..*** Bandung: Cv. Alfabeta.
- Santoso, 2010. ***Teori-teori Psikologi Sosial. Bandung:*** Refika Aditama.
- Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bali. *Tesis*. Universitas Udayana, Bali.
- Askar. (2021). Potensi dan Kekuatan motivasi pada Manusia (IQ, EQ, SQ) dan Kaitannya dengan Wahyu. *Jurnal Hunafa Vol III No.III*, September 2021, hal 215-230.