

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA

St. Hasmia Mukhtar¹, Ardaningsi Daing², dan Abdul Syukur³

^{1,2,3} STIE Amkop Makassar
Email: ardaningsienchi@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the extent to which work discipline and work motivation, both partially and simultaneously, influence employee performance levels in public sector organizations at the village level. This research used quantitative research with a sample of 35 village officials, using multiple regression analysis using SPSS 26. The findings indicated that partially, both work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of village officials. Simultaneous testing indicated that both work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Lonjoboko Village Office in Parangloe District. Based on the Model Summary table, the R Square value of 0.828 indicates that 82.8% of the variation in changes in the employee performance variable can be explained jointly by work discipline and work motivation, while the remaining 17.2% is explained by other factors which not included in this research model.*

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Village Apparatus Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai sejauh mana peran disiplin kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi sektor publik di tingkat desa. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang perangkat desa dengan metode analisis regresi berganda bantuan aplikasi SPSS 26. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa Lonjoboko kecamatan Parangloe. Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan bahwa 82,8% variasi perubahan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 17,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Perangkat Desa.

1. LATAR BELAKANG

Pemerintahan desa merupakan ujung tombak pelayanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Aparatur desa memegang peranan penting dalam memastikan terpenuhinya kebutuhan warga secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kualitas kinerja aparatur desa menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang optimal (Puskomedia Indonesia, 2024).

Kinerja aparatur desa dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai pengendalian agar aparatur menaati aturan organisasi demi tercapainya tujuan institusi (Asmini dkk., 2023), sementara motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal (Siregar, 2020). Kedua aspek ini menjadi variabel penting yang saling melengkapi; disiplin menjaga kepatuhan terhadap aturan, sedangkan motivasi menumbuhkan semangat kerja (Hidayat, 2019).

Namun, fenomena rendahnya kinerja aparatur desa masih menjadi permasalahan nyata, termasuk di Kabupaten Gowa. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam aspek perencanaan dan pelaporan program yang dilaksanakan oleh aparatur desa. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja dan motivasi yang dapat berimplikasi langsung terhadap kualitas pelayanan publik.

Sejumlah penelitian terdahulu menegaskan adanya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja aparatur maupun pegawai di berbagai sektor (Garcia & Silvana, 2023; Gustina dkk., 2024; Waruwu, 2024). Akan tetapi, penelitian yang secara khusus menelaah aparatur Desa Lonjoboko, Kecamatan Parangloe, belum pernah dilakukan. Padahal, setiap desa memiliki karakteristik geografis, budaya kerja, dan sistem birokrasi yang berbeda, sehingga hasil penelitian di lokasi lain belum tentu relevan sepenuhnya. Dengan demikian, kajian ini menawarkan kelebihan ilmiah berupa analisis empiris yang lebih kontekstual dan spesifik di Desa Lonjoboko, sehingga dapat mengisi kekosongan literatur pada level desa.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja dan motivasi memengaruhi kinerja aparatur desa. Secara

praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi dan strategi peningkatan kinerja bagi pemerintah desa maupun pemerintah daerah. Secara akademis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur Desa Lonjoboko, Kecamatan Parangloe.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab dalam organisasi. Wahyudi & Susanti (2024) menyebutkan bahwa disiplin kerja menjadi standar perilaku yang harus dimiliki setiap karyawan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pranitasari & Khotimah (2021) menegaskan indikator disiplin kerja mencakup ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan seragam, tanggung jawab dalam tugas, serta penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan kerja, sementara rendahnya disiplin dapat menurunkan produktivitas pegawai.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugas. Menurut Andriani et al. (2024), motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Maslow menekankan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan manusia yang bertingkat mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik.

2.3 Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil nyata yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab dan peran dalam organisasi. Usman dkk. (2023) menyatakan kinerja merupakan ukuran keberhasilan individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai target, kualitas, maupun ketepatan waktu. Indikator kinerja menurut Robbins (2006) dalam Mahatmavidya (2025) meliputi mutu, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, dan komitmen. Kinerja pegawai di sektor publik menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan alat analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Desa Lonjoboko, Kecamatan Parangloe, Kabupaten Gowa, berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,708	0,334	Valid
	X1.2	0,799	0,334	Valid
	X1.3	0,648	0,334	Valid
	X1.4	0,751	0,334	Valid
	X1.5	0,654	0,334	Valid
	X1.6	0,608	0,334	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,453	0,334	Valid
	X2.2	0,699	0,334	Valid
	X2.3	0,789	0,334	Valid
	X2.4	0,764	0,334	Valid
	X2.5	0,720	0,334	Valid
	Y1.1	0,623	0,334	Valid
	Y1.2	0,392	0,334	Valid
	Y2.1	0,424	0,334	Valid
	Y2.2	0,481	0,334	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y3.1	0,502	0,334	Valid
	Y3.2	0,847	0,334	Valid
	Y4.1	0,544	0,334	Valid
	Y4.2	0,376	0,334	Valid
	Y5.1	0,503	0,334	Valid
	Y5.2	0,724	0,334	Valid
	Y6.1	0,526	0,334	Valid
	Y6.2	0,715	0,334	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334) dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria: instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ dan tidak reliabel jika $< 0,6$.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,785	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,725	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,795	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data selanjutnya.

4.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.600	3.379		3.433	.002
Disiplin Kerja	1.086	.210	.651	5.163	.000
Motivasi Kerja	.620	.263	.297	2.357	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,600 + 1,086X_1 + 0,620X_2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 11,600 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dianggap nol, maka skor kinerja pegawai berada pada angka 11,600.
2. Koefisien Disiplin Kerja (β_1) adalah 1,086 yang positif dan menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 1,086, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja tetap. Hasil uji t menunjukkan t hitung = 5,163 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien Motivasi Kerja (β_2) adalah 0,620 yang positif dan menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,620, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap. Hasil uji t menunjukkan t hitung = 2,357 dengan signifikansi $0,025 < 0,05$, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Berdasarkan hasil analisis regresi ini, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Lonjoboko, Kecamatan Parangloe. Semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

4.1.4 Uji F

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.263	2	155.132	76.989	.000 ^b
	Residual	64.480	32	2.015		
	Total	374.743	34			

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 76,989 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$ adalah 3,295. Karena nilai F hitung (76,989) lebih besar dari F tabel (3,295) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Lonjoboko, Kecamatan Parangloe. Artinya, perubahan yang terjadi pada disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perubahan kinerja perangkat desa.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai R Square atau Adjusted R Square. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi:

Tabel 5.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.817	1.41950

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan bahwa 82,8% variasi perubahan pada variabel kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 17,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sarana prasarana, dan faktor eksternal lainnya. Nilai R sebesar 0,910 menunjukkan

hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perangkat desa. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,817 menunjukkan tingkat akurasi model yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan jumlah sampel, sehingga model regresi yang digunakan tergolong baik untuk memprediksi kinerja perangkat desa di Kantor Desa Lonjoboko, Kecamatan Parangloe.

4.2. PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,163 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Lonjoboko. Nilai beta sebesar 0,651 menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan dalam menjelaskan variasi kinerja dibandingkan variabel motivasi kerja.

Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi ditandai dengan kedisiplinan hadir tepat waktu, menaati peraturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target akan meningkatkan kinerja pegawai (Sutrisno, 2011; Asmini et al., 2023). Penelitian ini sejalan pula dengan temuan Agustian & Musadad (2023), yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor utama yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung kinerja optimal perangkat desa.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,357 dengan signifikansi $0,025 < 0,05$, sehingga motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, meskipun kontribusinya lebih rendah dibanding disiplin kerja ($\beta = 0,297$). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja yang tinggi, ditandai dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial yang baik, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan aktualisasi diri, akan mendorong semangat kerja pegawai. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan hierarki kebutuhan Maslow (1950).

Penelitian ini juga mendukung temuan Mamonto et al. (2024) yang menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,828, yang menunjukkan bahwa 82,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan 17,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, budaya kerja, atau lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi kedua variabel ini meningkatkan mutu, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, dan komitmen pegawai.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Saputra & Febrianti (2025), yang menyatakan bahwa disiplin meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan penyelesaian tugas, sedangkan motivasi mendorong semangat dan konsistensi kerja. Temuan ini juga didukung oleh Roshela et al. (2024). Dengan demikian, pengelolaan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan menjadi strategi penting untuk menciptakan kinerja perangkat desa yang optimal. Peningkatan disiplin harus diimbangi dengan motivasi yang memadai agar pegawai tetap bersemangat dan produktif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Lonjoboko, Kecamatan Parangloe, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Selain itu juga, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik (kepuasan, pencapaian, dan pengakuan) maupun faktor ekstrinsik (gaji, fasilitas kerja, dan penghargaan), cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas

kerja yang lebih baik. Begitu juga secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja optimal akan tercapai jika kedisiplinan pegawai dijaga dan motivasi kerja terus ditingkatkan secara simultan.

6. ACKNOWLEDGMENTS

Para penulis menyampaikan terima kasih kepada Pemerintah Desa Lonjoboko beserta seluruh perangkat desa yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pengumpulan data penelitian.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, E., H., & Musadad., A (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pedes Kabupaten Karawang. *Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4547-4561. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3518/2898>, diakses tanggal 27 April 2025, Pkl. 01.20 WITA.
- Andriani, dkk., (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Asmini, A., dkk., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 144–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>
- Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa (2022). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022. https://gowakab.go.id/site/wp-content/uploads/2023/06/LAKIP-Dinas-PMD-Tahun-2022.pdf?utm_source, diakses tanggal 06 April 2025, Pkl. 20.30 WITA.
- Garcia, M., & Silvana M., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2045–2053. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5522>
- Gustina, R., dkk., (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pasapa Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 70–78. <https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers>, diakses pada tanggal 07 April 2025, Pkl. 22. 20 WITA.

- Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang). (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang), 16–73.
- Mahatmavidya, P. A. (2025). Indikator Kinerja: Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya. <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>, diakses tanggal 23 Mei 2025, Pkl. 21.00 WITA.
- Pranitasari, D & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- PuskoMedia Indonesia. (2024, 26 September). Optimalkan Pelayanan Publik: Peran Penting Perangkat Desa dalam Administrasi Desa. <https://cibeunying.desa.id/optimalkan-pelayanan-publik-peran-penting-perangkat-desa-dalam-administrasi-desa/>, diakses tanggal 04 April 2025, Pkl. 20.15 WITA
- Siregar, L.Y.S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2) 81-97. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/JP/article/view/3156/pdf>, diunduh tanggal 04 April 2025, Pkl. 21.05 WITA.
- Usman, S., dkk., (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7 (2), 10462-10468. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8016>
- Wahyudi, R. F., & Susanti, F. (2024). Prosiding Seminar Nasional Manajemen Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3(2), 22983–22992. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>, diunduh tanggal 20 April 2025, Pkl 20.10 WITA.
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17–30. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>