
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN METODE PARTIAL LEAST SQUARE**Ema Rismayanti*, Gugun Geusan Akbar, Bani Lukmanul Hakim**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Garut

Abstract

Management of government resources is a major factor in realizing good service in the public sector. However, in this study village officials still need to improve their performance which is closely related to discipline and motivation as the reason for the successful performance of village officials. The purpose of this research is to prove motivation and discipline on performance. Quantitative approach with Partial Least Square is a method of data analysis. The sample in this study were 93 people by removing purposive random sampling. From the results of data analysis, it is stated that motivation and discipline simultaneously have a significant effect on performance. The prediction model from the results of this study is able to explain the performance variable of 96.2% ($R^2 = 0.9624$).

Keywords:

Human resources, Partial least square, Public management

Abstrak

Manajemen sumber daya pemerintahan merupakan faktor utama dalam mewujudkan pelayanan yang baik pada sektor publik. Namun dalam penelitian ini perangkat desa yang dimiliki masih perlu meningkatkan kinerjanya yang erat kaitannya dengan disiplin dan motivasi sebagai sebab keberhasilan kinerja perangkat desa. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan motivasi dan disiplin pada kinerja. Pendekatan kuantitatif dengan Partial Least Square menjadi metode analisis data. Sampel pada penelitian ini sebanyak 93 orang dengan penarikan purposive random sampling. Dari hasil analisis data menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Model prediksi dari hasil penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 96,2% ($R^2=0,9624$).

Article history:

Submission April 11 2023

Revision May 10 2023

Accepted May 19 2023

Published June 30 2023

***Corresponding author**

Email:

emarismayanti.uniga@gmail.com

Kata Kunci: Sumber daya manusia, Partial Last Square, Manajemen Publik

PENDAHULUAN

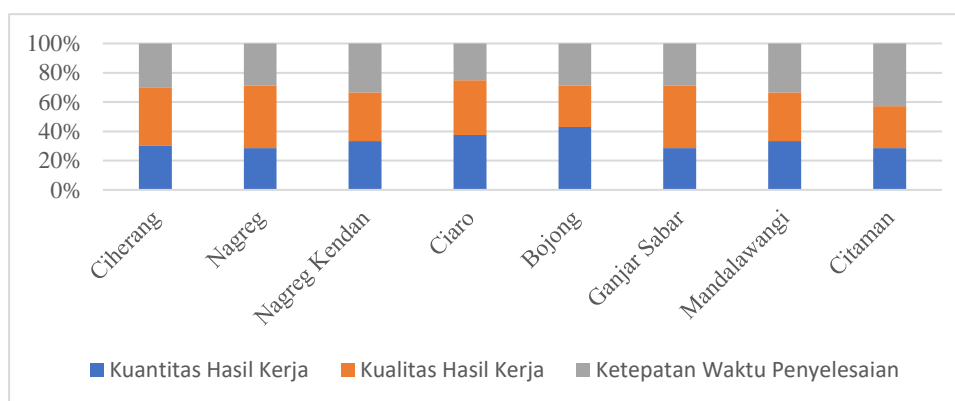
Manajemen sumber daya perangkat desa adalah ujung tombak dari keberhasilan pelayanan publik pada sektor publik. Keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Rasyid, 2022) dengan begitu sumberdaya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien (Rendra Eko Wismanu et al., 2018). Apapun jenis serta tujuannya, organisasi dibuat berlandaskan pada berbagai visi untuk kepentingan manusia dan pada pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia adalah faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi (Afandi & Bahri, 2020). Karakteristik dari manajemen pelayanan publik diberbagai instansi yang berorientasi pelayanan menjadi pandangan utama dalam hal penilaian kinerja. Standar pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan instansi tersebut (Maharani et al., 2022). Seperti halnya Organisasi pemerintahan desa, Pemerintah desa bertujuan menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat untuk mempercepat perwujudan kesejahteraan umum dan membentuk pemerintahan desa yang profesional, efektif dan efisien, terbuka serta bertanggung jawab (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, 2016).

Penelitian ini difokuskan pada perangkat desa yang bekerja di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung, yang meliputi delapan desa yaitu Desa Ciherang, Bojong, Ciaro, Nagreg Kendan, Nagreg, Mandalawangi, Ganjar Sabar dan Citaman. Perangkat desa akan dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien dan efektif apabila perangkat desa yang bersangkutan mempunyai kinerja yang tinggi. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang didapat haruslah baik, maka selaras dengan aktivitas manajemen yang dijalankan harus baik pula, organisasi wajib memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik serta usaha untuk mengelola organisasi secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Banyak faktor yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi, salah satunya adalah Kinerja (Rasyid, 2022). Kinerja pegawai adalah output atau prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas berlandaskan standar kerja yang ditetapkan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal, kinerja yang sama dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Kustanto et al., 2021). (Ali & Simamora, 2022) Organisasi yang sehat merupakan organisasi yang selalu meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya, karena hal tersebut adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam Organisasi jika ingin berkembang dengan baik dan maju maka harus memiliki pegawai yang kualitasnya baik (Habe, 2020). Pegawai yang kualitasnya baik adalah pegawai yang

memiliki kinerja yang baik dan bisa mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh organisasi (Akbar, 2018).

Berdasarkan hasil pra survei terhadap perangkat desa di wilayah Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung, ditemukan fenomena awal kinerja perangkat desa masih rendah dan perlu dioptimalkan. Hal tersebut dapat terlihat dari komitmen dan tanggung jawab perangkat desa dalam menyelesaikan tugas dan fungsi yang tercantum dalam Peraturan Menteri dalam Negeri RI Nomor 84 Tahun 2015 masih rendah. Sehingga akibatnya kualitas hasil pekerjaan masing – masing perangkat desa kurang optimal dan penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan, tidak sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya. dilihat dari indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan yang dibutuhkan oleh perangkat desa, jawaban dalam bentuk skor (skala likert 1-5)

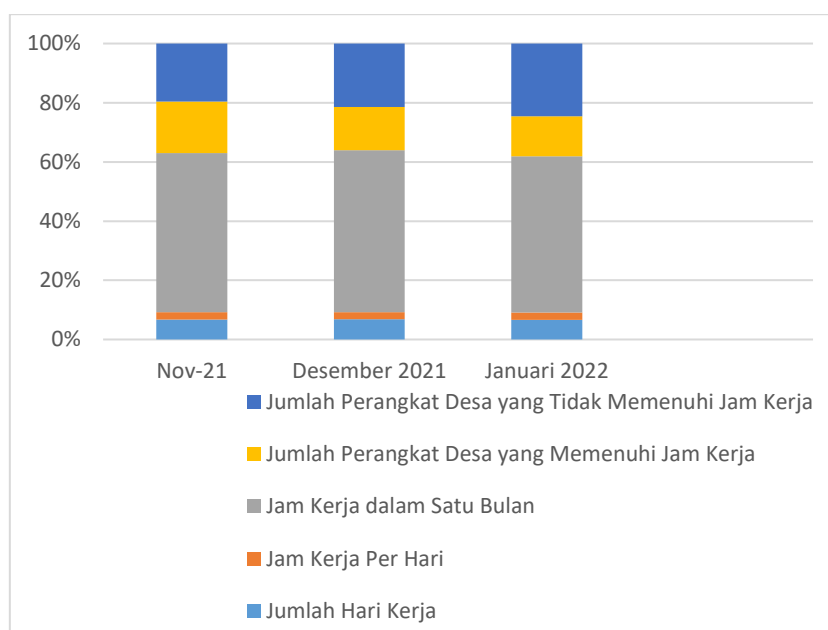


Gambar 1. Kinerja Perangkat Desa

Sumber : Peneliti 2022.

Pada gambar presentasi tingkat kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung adalah antara 46,7 % sampai dengan 66,7%. Presentasi tingkat kinerja perangkat desa di lima kantor desa adalah kurang dari 50%. Sebagai contoh kinerja perangkat desa di Desa Mandalawangi mendapat skor kinerja 6 atau 40 % dari seharusnya skor maksimal 15. Empat kantor desa, antara lain Desa Nagreg, Desa Bojong, Desa Ganjar Sabar dan Desa Citaman mendapat skor kinerja 7 atau 46,7%. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja perangkat desa masih rendah, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Upaya mewujudkan kinerja yang baik penentunya adalah disiplin (Yudha Erlangga, 2017) Menurut dalam (Daspar, 2020) Kedisiplinan ditunjukkan dengan kesiapsediaan karyawan untuk menjalankan segala hal yang menjadi perintah pada perusahaan merupakan hal yang penting (Boenigk et al., 2021) karena akan mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di kantor desa wilayah Kecamatan Nagreg dapat diamati tingkat disiplin kerja Perangkat Desa di Kecamatan Nagreg masih rendah. Salah satu fenomena yang menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg adalah masih banyaknya perangkat desa yang belum memenuhi jam kerja pada Bulan November 2021 sampai dengan Bulan Januari 2022, dapat diketahui bahwa setiap bulannya hampir rata – rata 50 % lebih perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung tidak memenuhi jam kerja. Berikut data yang tersaji



Gambar. 2. Perangkat desa yang tidak memenuhi jam kerja periode November 2021-Januari 2022

Sumber : Peneliti 2022

Pada gambar presentasi jumlah perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung dari Bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022 yang tidak memenuhi jam kerja mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari jumlah perangkat desa di Kecamatan Nagreg yang tidak memenuhi jam kerja pada Bulan November 2021 sebesar 52,9 %, Bulan Desember sebesar 59,5 % dan pada Bulan Januari meningkat menjadi 64,5 %. Peningkatan presentasi jumlah perangkat desa yang tidak memenuhi jam kerja tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja perangkat desa. Hal tersebut dapat terjadi karena tata tertib desa tidak diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik, perhatian yang kurang dari atasan atau Kepala Desa, serta Perangkat Desa yang tidak mematuhi tata tertib tidak diberikan sanksi. Salah satu

fenomena yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin perangkat desa adalah keterlambatan perangkat desa datang ke kantor desa.

Tidak hanya disiplin, setiap pegawai perlu dipenuhi kebutuhannya salah satunya yaitu Motivasi, motivasi merupakan upaya dan dorongan yang ada pada diri untuk mengarahkan perilaku dalam melaksanakan tugas dengan baik (Shofwani & Hariyadi, 2019). Selanjutnya, Motivasi mempertanyakan bagaimana cara mengarahkan potensi karyawan, agar dapat bekerjasama secara pro dan aktif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menimbulkan, mendorong, dan mengarahkan perilaku manusia agar dapat bekerja sama secara rajin sehingga mencapai hasil yang meningkat. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi (Hapid & Sunarwan, 2016)

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan tersebut, maka peneliti mempunyai maksud untuk menyelenggarakan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dipilih pada penelitian ini. Metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini *stratified random sampling* sebanyak 93 orang perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini yang dipilih untuk variabel terikat adalah kinerja perangkat desa (Y) dan yang yang dipilih untuk variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model hubungan sebab akibat atau kausalitas atau pengaruh untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Method*) dengan menggunakan aplikasi smartPLS versi 4.0. Dalam PLS, uji reliabilitas diperjelas dengan cronbach alpha dengan konsistensi setiap jawaban diujikan. Dikatakan baik, apabila Cronbach alpha $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$ (Linda et al., 2014).

Dugaan sementara pada penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. 95% sebagai tingkat kepercayaan, sehingga tingkat signifikan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Dan

menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96. sehingga jika nilai t-tatistik lebih kecil dari nilai t-tabel [$t\text{-statistik} < 1.96$], maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (Linda et al., 2014)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung

Analisis PLS mempunyai dua model evaluasi yakni *structural model* atau model struktural dan model bagian dalam (*inner model*), yang kedua *measurement model* model pengukuran atau model bagian luar (*outer model*).

a. Inner Model

Uji pada model struktural diperuntukan menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu: *Rsquare* pada konstruk endogen, *Estimate for Path Coefficients*,

b. Outer Model

Model ini diperuntukkan menguji hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Outer model juga mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *CronbachAlpha*. Pengujian tersebut uji pada outer model untuk indikator reflektif.

HASIL DAN DISKUSI

A. Outer Model

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan software smartPLS maka nilai-nilai yang muncul sebagai berikut:

a. Nilai *Convergent* harus memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga indikator-indikator yang dipakai dapat digunakan sebagai alat ukur. Dilihat dari data berikut

Tabel 1. Outer Loading

Indikator	Outer loadings
DB1 (Disiplin Kerja)	0.70
DB2 (Disiplin Kerja)	0.779
DB3 (Disiplin Kerja)	0.814
DC1 (Disiplin Kerja)	0.859
DC2 (Disiplin Kerja)	0.859
DC3 (Disiplin Kerja)	0.725
DD1 (Disiplin Kerja)	0.889
DD2 (Disiplin Kerja)	0.899
KC1 (Kinerja)	0.777

KC3 (Kinerja)	0.83
KD1 (Kinerja)	0.837
KD2 (Kinerja)	0.823
KE1 (Kinerja)	0.725
KE2 (Kinerja)	0.835
KE3 (Kinerja)	0.817
MB3 (Motivasi Kerja)	0.77
MC1 (Motivasi Kerja)	0.82
MC2 (Motivasi Kerja)	0.873
MD1 (Motivasi Kerja)	0.869
MD2 (Motivasi Kerja)	0.726
MD3 (Motivasi Kerja)	0.893
MD4 (Motivasi Kerja)	0.902

Sumber : Pengolahan data, 2022

Tabel tersebut memperlihatkan output hasil estimasi perhitungan uji outer loading dengan menggunakan SmartPLS. Dari output tersebut didapat bahwa 22 item pernyataan memiliki nilai outer loading di atas 0,7. Dengan itu 22 item pernyataan tersebut sudah valid.

b. Nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa model mempunyai akurasi dan ketelitian yang baik, dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

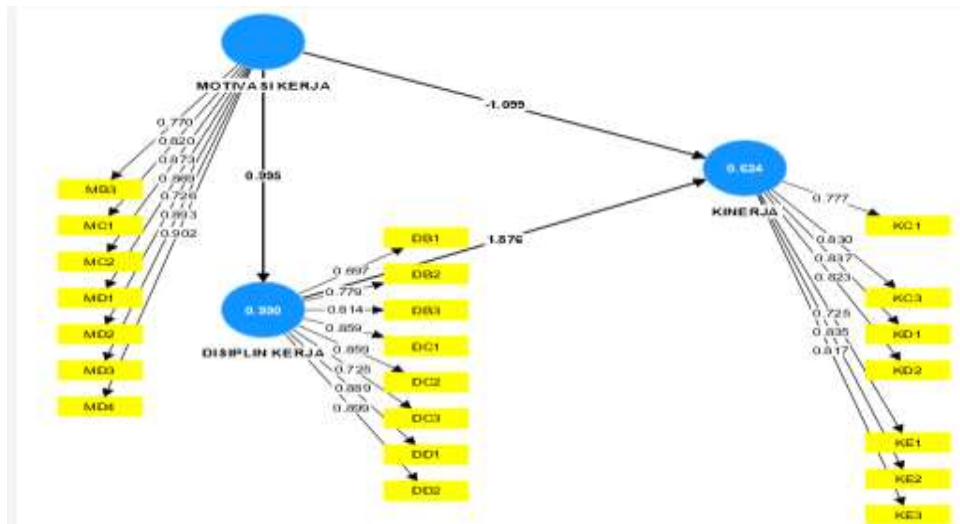
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.928	0.933	0.941	0.669
Kinerja	0.911	0.915	0.929	0.652
Motivasi Kerja	0.928	0.932	0.943	0.703

Sumber : Pengolahan data, 2022

Hasil pengolahan data tersebut merupakan hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memenuhi yaitu nilai pada masing-masing variabel berada diatas nilai minimum 0,60. Hal ini memperlihatkan kestabilan instrumen yang digunakan tinggi. Dengan istilah lain semua konstruk atau variabel penelitian ini dapat menjadi alat ukur yang fit, dan semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

B. Inner Model

Setelah melakukan uji outer model atau *measurment* selanjutnya yaitu pengujian inner model (model struktural). Dimana pengujian inner model ini dapat dilihat dari uji *path coefficient* dan uji kebaikan model. Berikut hasil model dari uji inner model :



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Pengolahan data, 2022

Pada gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 1,876. Hal ini mengindikasikan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja termasuk dalam kategori baik. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja perangkat desa sebesar 0,990. Hal ini mengindikasikan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Sedangkan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa tidak berpengaruh yaitu sebesar - 1,099 dengan nilai original sampel dibawah 0,33.

a. Uji Goodness of Fit

Pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 4.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (X2)	0.99	0.99
Kinerja (Y)	0.624	0.615

Sumber : Pengolahan data;2022

Hal tersebut menunjukkan hasil estimasi R-square yang mana terdapat 2 konstruk laten dalam tabel tersebut yang memiliki nilai estimasi R-square diantaranya sebagai berikut:

- Nilai R-square (R^2) pada konstruk eksogen disiplin kerja pada model penelitian ini yaitu sebesar 0,99. Hal ini menunjukkan bahwa nilai estimasi tersebut adalah kuat, yang mana disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variable motivasi kerja sebesar 99,0%.
- Nilai R-square (R^2) pada konstruk endogen kinerja perangkat desa pada model penelitian ini yaitu sebesar 0,624. Hal ini menunjukkan bahwa nilai estimasi tersebut adalah lemah, yang mana kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 62,4%.

Pengukuran *goodness of fit* diperoleh dari nilai *Q-square*. Nilai *Q-Square* bermaksud sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, apabila semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* sebesar 0,99624

Hal ini memperlihatkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,624 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,376 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

C. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Coeficient path

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	1.876	1.862	0.731	2.567	0.01
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.995	0.995	0.001	914.393	0
Motivasi Kerja -> Kinerja	-1.099	-1.096	0.745	1.476	0.14

Sumber : Pengolahan data;2022

Nilai estimasi untuk dapat menguji hipotesis yang ada apakah hipotesis tersebut diterima atau bahkan ditolak dan dapat berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel –variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Hasil pengujian ini menggunakan uji bootstrapping untuk dapat melihat hasil dari coeficient path tersebut sehingga dapat mengetahui nilai estimasi yang ada. Dalam penelitian ini alpha yang digunakan adalah sebesar 5% (0,5) dan yang dilihat adalah nilai P-value dan nilai untuk t-tabel dengan alpha 5% adalah 1,96, oleh sebab itu penerimaan hipotesis yaitu jika ($t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$).

Kaidah keputusan: (berdasar nilai t hitung) adalah sebagai berikut :

- H1 diterima bila $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ (Berpengaruh)
- H1 ditolak bila $t\text{ hitung} \leq t\text{ tabel}$ (Tidak berpengaruh)

Kaidah keputusan: (berdasar nilai signifikansi)

- Jika nilai Probabilitas (P values) $< 0,05$ maka H1 diterima (Ada pengaruh)
- Jika nilai Probabilitas (P values) $> 0,05$ maka H1 ditolak (Tidak ada pengaruh)

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

H1: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung.

Hipotesis 2:

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung.

Hipotesis 3:

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung. Pada output *Path Coefficient* yang didapat nilai t hitung $< t$ tabel ($1,476 < 1,96$) dan P values $> 0,05$ ($0,14 > 0,05$), maka hipotesis 1 atau H1 ditolak. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung tidak mempengaruhi kinerja perangkat desa tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang perangkat desa tidak menjadi jaminan kinerja perangkat desa yang bersangkutan akan semakin tinggi pula.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y) di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung. Pada output *Path Coefficient* yang didapat nilai t hitung $> t$ tabel ($2,567 > 1,96$) dan P values $< 0,05$ ($0,01 < 0,05$), sehingga Hipotesis 2 atau H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Singodimedjo dalam (Caissar et al., 2022) mengenai empat dimensi disiplin kerja yang dapat diukur dari sepuluh indikator yaitu (Istifadah & Santoso, 2019) dimensi taat terhadap aturan waktu, dimensi taat terhadap peraturan, dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dimensi taat terhadap peraturan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut: Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung. Artinya semakin meningkat motivasi kerja perangkat desa maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung akan meningkat. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung. Artinya, tinggi rendahnya motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung tidak ditentukan oleh tingkat kedisiplinan perangkat desa yang bersangkutan.

REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Boenigk, S., Fisk, R., Kabadayi, S., Alkire, L., Cheung, L., Corus, C., Finsterwalder, J., Kreimer, A. A., Luca, N., Omeira, M., Paul, P., Santos, M. F., & Smidt, N. (2021). Rethinking Service Systems and Public Policy: A Transformative Refugee Service Experience Framework. *Journal of Public Policy and Marketing*, 40(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/0743915620962815>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Habe, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 31–38. <https://doi.org/10.24967/jmb.v4i1.752>
- Hapid, H., & Sunarwan, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2), 7–16. <https://doi.org/10.35906/jep01.v1i2.109>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International*

Journal of Social Science and Business, 3(3), 259.
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>

- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Linda, M. R., Megawati, & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (Pls). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 74–88.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Rasyid, O. N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.
- Rendra Eko Wismanu, Nuh, M., Widodo, N., & Aziz, N. A. (2018). Model Inovasi Pemerintah Daerah Bidang Pelayanan Perizinan dalam Mewujudkan Smart City. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 369–376.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, 18-April-2 45 (2016). <https://doi.org/10.1145/2904081.2904088>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Yudha Erlangga, C. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 2(September), 24–2579. <http://www.bsi.ac.id>