

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Desa Montong Terep Lombok Tengah)

Ifan Irmawan¹, Makiah², Ega Dwi Putri Marsawandi³, Ika Yuliana⁴, Baiq Nadia Nirwana⁵
^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 9, 2026
Revised Jun 19, 2026
Accepted Jun 27, 2026

Keywords:

Kepemimpinan
Motivasi Kerja
Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep, Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai aparatur desa yang ditandai dengan rendahnya tingkat kedisiplinan, tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai, serta belum optimalnya peran kepemimpinan dalam mengelola dan mengawasi pegawai. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 35 orang pegawai aparatur Desa Montong Terep, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur desa. Motivasi kerja juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur desa. Secara simultan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan, pengawasan, dan kualitas kepemimpinan perlu ditingkatkan guna mendukung kinerja aparatur desa secara optimal.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ifan Irmawan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bumigora, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.
Email: 2203010023@universitasbumigora.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja dalam konteks global yang semakin kompleks, kompetitif, dan berbasis pada peningkatan kualitas sumber daya manusia menuntut organisasi untuk tidak hanya memperhatikan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada konteks organisasi pemerintahan, khususnya pemerintahan desa, kinerja memiliki peran strategis dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif serta mendukung keberhasilan pembangunan desa. Menurut Hernilawati (2021), kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai dorongan yang dapat menggerakkan seseorang untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, yang mencerminkan tingkat kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin baik pula kualitas kinerjanya.

Penelitian ini mengacu pada Performance Theory yang dikemukakan oleh Campbell (1990), yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kombinasi berbagai faktor baik individu maupun lingkungan yang bekerja sama untuk menghasilkan hasil yang diinginkan organisasi. Teori ini kemudian didukung oleh Ability Motivation Opportunity Theory (AMO) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Selain itu, Path-Goal Theory yang dikemukakan oleh Robert J. House menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran membantu bawahan mencapai tujuan melalui pemberian arahan, dukungan, serta motivasi sehingga kinerja dapat meningkat.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Desa Montong Terep Kabupaten Lombok Tengah ditemukan fenomena terkait menurunnya kinerja pegawai yang belum optimal. Hal tersebut terjadi karena kurangnya komunikasi dalam pengambilan keputusan terhadap program kerja oleh kepala desa. Selain itu motivasi kerja pegawai juga mengalami penurunan terutama dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat yang diduga dipengaruhi oleh kurangnya kompensasi yang diberikan. Dari sisi disiplin kerja, masih banyak pegawai yang belum disiplin baik dalam hal waktu datang maupun waktu pulang kerja. Pimpinan telah memberikan teguran secara lisan kepada pegawai yang terlambat, namun kondisi tersebut masih terus terjadi. Berdasarkan data presensi pegawai pada periode Juli hingga Desember menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai masih relatif tinggi dan belum menunjukkan pola kedisiplinan yang stabil, terutama pada bulan September dan November yang menunjukkan tingkat alpa cukup tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang tidak hanya berkaitan dengan aspek kehadiran, tetapi juga berpotensi dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja, lemahnya disiplin kerja, serta belum optimalnya peran kepemimpinan dalam mengelola dan mengawasi pegawai.

Penelitian Sibay dan Intadja (2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan motivasi yang dimiliki aparatur desa maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Temuan serupa dikemukakan oleh Garcia (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Femmy (2018) dan Shodikin et al. (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan research gap dan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep Kabupaten Lombok Tengah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Montong Terep, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat, pada periode Februari hingga Mei 2026. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai aparatur Desa Montong Terep. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penggunaan sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dimulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Variabel yang diteliti terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

Variabel kepemimpinan diukur menggunakan indikator iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja, perhatian terhadap kesejahteraan bawahan, memperhatikan kepuasan kerja bawahan, serta pengakuan atas status bawahan secara profesional. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator menyukai tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab pegawai, prestasi kerja, mencari posisi dalam kelompok, mencari kesempatan memperluas kekuasaan, penghargaan, hubungan baik dengan organisasi, serta kerja sama yang baik. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Tahapan analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi pegawai berdasarkan lama bekerja

NO	LAMA BEKERJA	FREKUENSI (Orang)	PERSENTASE
1	< 5tahun	14	40%
2	5 - 10 tahun	12	34%
3	>10 Tahun	9	26%
Total		35	100%

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Penelitian dilakukan terhadap 35 Pegawai aparatur Desa Montong Terep Mayoritas responden berusia 36–45 tahun sebanyak 11 orang (32%) dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 14 orang (40%).

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	12	0,576–0,793	0,344	Valid
Motivasi Kerja (X2)	10	0,582–0,799	0,344	Valid
Disiplin kerja (X3)	8	0,633–0,873	0,344	Valid
Kinerja (Y)	8	0,600–0,854	0,344	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis SPSS, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,344) dan bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja dinyatakan valid serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Pembeding	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,909	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,898	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,911	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,899	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS (2026)

Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,7. Nilai koefisien Cronbach Alpha berkisar antara 0,00 sampai dengan 1,00, dengan nilai $\geq 0,7$ dijadikan sebagai acuan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
35	0,121	0,200

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2018), apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Model	Collinearity Statistics			
	Nilai Tolerance	Pembandingan Nilai Tolerance	VIF	Pembandingan Nilai VIF
Kepemimpinan	0,287	> 0,10	3,483	< 10
Motivasi Kerja	0,187	>0,10	5,341	< 10
Disiplin Kerja	0,379	>0,10	2,640	< 10

Sumber:Data Diolah SPSS (2026)

a)Kepemimpinan(X1)

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar $0,751 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,331 < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

b)MotivasiKerja(X2)

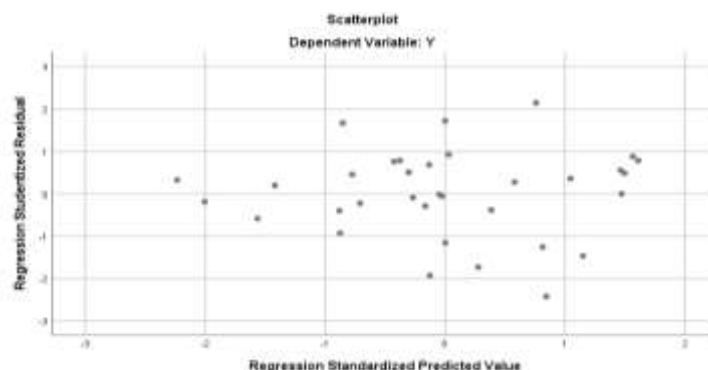
Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,687 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,456 < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c)DisiplinKerja(X3)

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,782 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,278 < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Hasil uji Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, tidak membentuk garis, dan tidak terkumpul pada satu titik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,672	3.002		0,224	0,824
Kepemimpinan	0,032	0,106	0,043	0,300	0,766
Motivasi Kerja	0,241	0,152	0,285	1.589	0,122
Disiplin Kerja	0,600	0,120	0,672	4.984	0.000

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

$$Y = 2,816 + 0,132X_1 + 0,087X_2 + 0,611X_3 + e$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,132, motivasi kerja sebesar 0,087, dan disiplin kerja sebesar 0,611. Nilai koefisien terbesar terdapat pada variabel disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai aparatur desa.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,183 > 0,05$ sehingga H1 ditolak. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,297 > 0,05$ sehingga H2 ditolak. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	525.882	3	175.294	45.176	0,000

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Hasil uji SPSS menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,671 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,902	0,814	0,796		1.970

Sumber: Data Diolah SPSS (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,708. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 70,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep. Temuan ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat terjadi karena masih kurang optimalnya peran pemimpin dalam memberikan arahan, pengawasan, serta komunikasi kepada pegawai dalam pelaksanaan

tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Femmy (2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Shodikin et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Nurhayati dan Dwi Prasetyo (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurangnya penghargaan, kompensasi yang belum sesuai, serta rendahnya dorongan kerja yang dirasakan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Garcia (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sibay dan Intadja (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi, menaati peraturan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sibay dan Intadja (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nurhayati dan Dwi Prasetyo (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai secara bersama-sama. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ayu Kartikasari dan Putu Ardina (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nurhayati dan Dwi Prasetyo (2025) yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep, yang berarti motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep. Namun, secara parsial hanya disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Montong Terep.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini, khususnya kepada dosen pembimbing, perangkat Desa Montong Terep, serta seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktu, memberikan informasi, dan membantu proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada keluarga, sahabat, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan bantuan selama proses penyusunan karya ilmiah ini.

REFRENSI

- Campbell, J. P. 1990. *Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Femmy. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa." *Jurnal Administrasi Publik*.
- Garcia. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hernilawati. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, dan Dwi Prasetyo. 2025. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*.
- Rosita, Esi, Hidayat Wahyu, dan Yuliani Wiwin. 2021. "Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku." 4(4):279–284.
- Shodikin, dkk. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa." *Jurnal Administrasi Negara*.
- Sibay, dan Intadja. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Desa." *Jurnal Manajemen Publik*.