

**Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Wirosari
Kabupaten Grobogan**

Ica Aprilianti, Sudarmadi

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
icacicak1998@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the extent to which work discipline, leadership style, and work motivation influence the performance of village officials in Wirosari Subdistrict, Grobogan Regency. The study involved 82 respondents using a saturated sampling method. The results of data analysis indicate that work discipline, leadership style, and work motivation each have a positive and significant impact on performance. Furthermore, when assessed collectively, these three factors also demonstrate a significant positive effect on their performance. Overall, leadership style, work discipline, and motivation contribute 59.7% to the variation in the performance of village officials, providing valuable insights for improving performance.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Work Motivation, and Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menganalisis sejauh mana disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja terhadap perangkat desa di Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan. Penelitian ini melibatkan 82 orang melalui metode sampling jenuh. Hasil uji analisis data diketahui, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja masing-masing memiliki dampak yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Selain itu, jika dinilai secara kolektif, ketiga faktor tersebut juga menunjukkan dampak yang positif signifikan untuk kinerja mereka. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berkontribusi sebesar 59,7% terhadap variasi kinerja aparat desa, sehingga memberikan wawasan yang berharga untuk peningkatan kinerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Aparatur desa memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pemerintahan desa serta meningkatkan mutu layanan bagi masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam pemerintahan di tingkat lokal, mereka bertugas untuk menerapkan kebijakan, mengelola administrasi, serta memastikan layanan yang efisien, transparan, dan akuntabel bagi warga. Profesionalisme dan responsivitas aparatur desa berkontribusi pada pembangunan desa yang berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta terciptanya sistem tata kelola pemerintahan yang baik. Selain itu, keterlibatan aktif dalam menyerap serta menindaklanjuti aspirasi masyarakat berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif sekaligus memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintahan desa.

Kinerja ini sudah memiliki standar pencapaian yang bisa melihat kinerja seseorang baik atau tidak berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kedisiplinan (Hasibuan, 2019). Edy Sutrisno (2019) berpendapat serupa yakni hasil dari proses pelaksanaan suatu pekerjaan dengan cara tertentu dalam jangka waktu. Kinerja yaitu output dari hasil yang dicapai pegawai yang didasarkan pada kewewenangan organisasi dalam menentukan tujuan organisasi yang legal, dibarengi tanggungjawab pekerja terhadap pekerjaannya, tidak keluar dari AD/ART berlaku, dan tetap beretika.

Berdasarkan penjelasan dan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai perangkat desa berperan penting dalam mencapai tujuan pemerintahan desa, terutama pada tugas utamanya yakni pelayanan masyarakat. Kinerja yang profesional, terbuka, dan akuntabel akan mendorong efisiensi kerja, membangun kepercayaan publik, serta mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan demi kesejahteraan masyarakat. Dalam mewujudkan kinerja perangkat desa yang optimal tidak semudah yang dibayangkan karena berhadapan langsung pada masyarakat, karena dipengaruhi beberapa faktor antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi.

Kualitas kinerja aparatur desa menjadi faktor kunci dalam merealisasikan tujuan pemerintahan desa, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal tercermin dalam sikap profesional, transparan, akuntabel, serta responsif terhadap kebutuhan dan harapan warga. Aparatur desa yang memiliki kompetensi tinggi serta berintegritas akan mampu menjalankan tugas secara efektif, merumuskan kebijakan yang tepat sasaran, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja aparatur desa secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan pemerintahan desa, termasuk optimalisasi pelayanan publik, pembangunan yang berkelanjutan, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja mencakup penghormatan, kepatuhan, dan pelaksanaan aturan secara tertulis atau tidak. Disiplin yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perangkat desa dengan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan produktivitas, serta mempercepat penyelesaian tugas. Faktor seperti pengawasan, sanksi, motivasi, dan kesejahteraan pegawai turut memengaruhi tingkat kedisiplinan. Studi yang dilakukan oleh Nurzakiah & Febrian (2024), Wahyuni et al. (2024) positif, namun yang negative dihasilkan dari penelitian Muna dan Isnowati (2022).

Di lapangan terlihat perangkat desa masih menjadi tantangan. Beberapa pegawai menunjukkan kedisiplinan tinggi dengan bekerja sesuai prosedur dan merespons warga dengan cepat, sementara yang lain kurang disiplin, misalnya sering datang terlambat atau kurang aktif. Lemahnya pengawasan serta minimnya sanksi atas pelanggaran turut berkontribusi pada kondisi ini, yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat. Munandar (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencakup cara pemimpin berinteraksi, mengambil keputusan, serta memberikan arahan. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2021) mendefinisikannya sebagai pola pengaruh atau mempengaruhi orang.

Penelitian Melisa dan Subarto (2021) serta Harsono dan Haryanto (2022) mengungkapkan jika kinerja dipengaruhi faktor gaya, sedangkan penelitian Victuria dan Hidayat (2022) menunjukkan hasil sebaliknya.

Fenomena di lapangan menunjukkan variasi dalam gaya kepemimpinan kepala desa. Beberapa kepala desa menerapkan kepemimpinan demokratis dengan melibatkan perangkat desa dan masyarakat dalam pengambilan keputusan, sementara yang lain bersikap otoriter atau kurang tegas, yang dapat mengurangi motivasi dan efektivitas kerja perangkat desa. Selain disiplin dan kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja perangkat desa.

Sementara Sugiyono (2021) mendefinisikannya motivasi kerja sebagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja individu. Motivasi tinggi mendorong produktivitas, disiplin, dan tanggung jawab, sedangkan kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik.

Penelitian Wijaya, et.al (2023) kinerja dipengaruhi oleh motivasi, sementara penelitian Syahidin et al. (2022) menyatakan sebaliknya. Di lapangan, motivasi perangkat desa dipengaruhi oleh faktor seperti penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja. Ada yang bekerja dengan semangat tinggi karena merasa dihargai, sementara yang lain mengalami penurunan motivasi akibat gaji rendah dan kurangnya kesempatan pengembangan diri.

TINJAUAN LITERATUR

Hasibuan (2019) mengartikan kinerja berarti menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan manajemen waktu. Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan serta pelaksanaan perintah dari atasan. Rivai dan Sagala (2021) menyebutkan bahwa istilah gaya kepemimpinan berarti pola perilaku yang diterapkan dalam memimpin sebuah organisasi dan untuk memengaruhi bawahannya. Sementara itu, Mangkunegara (2021) mengatakan bahwa motivasi menjadi sebuah dorongan individual dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Disiplin mempunyai peran dalam membuat laju produktivitas dan efisiensi pegawai. Pegawai disiplin umumnya memiliki nilai lebih seperti tertib, tepat waktu, dan taat pada peraturan. Penelitian terdahulu berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan motivasi, arahan, dan menjaga kondusivitas. Seorang pemimpin yang terbuka dan jujur dapat meningkatkan kinerja sistem kerja di tingkat desa. Beberapa studi sebelumnya juga menemukan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai menghasilkan nilai positif. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Individu dengan tingkat motivasi yang unggul akan menjadi bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian sebelumnya pun menunjukkan positif. Hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1 : Disiplin kerja punya pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.
- H2 : Gaya kepemimpinan punya pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.

- H3 : Motivasi kerja punya pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.
- H4 : Ketiganya punya pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini merupakan angka yang berasal dari survei lapangan. Untuk populasi ini berasal dari perangkat desa se-kecamatan Wirosari, Grobogan. Sampel yang digunakan sebanyak 82 orang perangkat desa. Digunakannya teknik jenuh / *total sampling*. Kemudian dari proses mencari berbagai data penelitian dilakukan dengan proses observasi (survei), Wawancara (langsung dan kuesioner), dan dokumentasi (arsip dan jurnal). Selanjutnya untuk Teknik analisis data, peneliti menggunakan beberapa Analisa seperti statistic deskriptif, analisis karakteristik responden, *data quality test*, *classic assumption test*, serta dilengkapi dengan *multiple liniear regression analysis* sebagai final penelitian untuk melihat adanya pengaruh atau tidak kepada kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data Penelitian

Variable dan Item	Nilai r _{-hitung}	Nilai r _{-tabel}
Disiplin Kerja (X ₁)		
-DiKe1	0,786	0,217
-DiKe2	0,853	0,217
-DiKe3	0,867	0,217
-DiKe4	0,843	0,217
-DiKe5	0,870	0,217
Gaya Kepemimpinan (X ₂)		
-GaKe1	0,661	0,217
-GaKe2	0,703	0,217
-GaKe3	0,692	0,217
-GaKe4	0,714	0,217
-GaKe5	0,681	0,217
Motivasi Kerja (X ₃)		
-MoKer1	0,837	0,217
-MoKer2	0,703	0,217
-MoKer3	0,825	0,217
-MoKer4	0,752	0,217
-MoKer5	0,835	0,217
Kinerja Perangkat Desa (Y)		
-KiPeDe1	0,701	0,217

Variable dan Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel
-KiPeDe2	0,873	0,217
-KiPeDe3	0,782	0,217
-KiPeDe4	0,785	0,217
-KiPeDe5	0,671	0,217

Sumber: Analisis data primer, Maret 2025

Berdasarkan dengan hasil table diatas, semua pernyataan variable mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada *r table* sehingga pernyataan tersebut bisa dinyatakan valid dan memiliki kelayakan dijadikan alat ukur pada penelitian berikutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil analisis dihasilkan:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel / Item	cronbach's alpha (α) value	Ket.
Disiplin Kerja~X1	0,898	Reliabilitas Baik
Gaya Kepemimpinan~X2	0,722	Reliabilitas Diterima
Motivasi Kerja~X3	0,849	Reliabilitas Baik
Kinerja perangkat desa~Y	0,822	Reliabilitas Baik

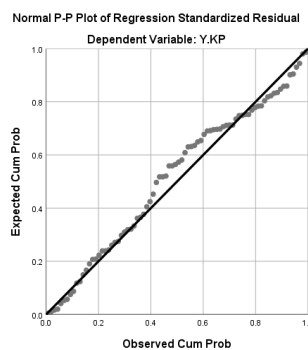
Sumber : Analisis data primer, Maret 2025

Tabel dilihat dari nilai Cronbach Alpha sudah lebih dari angka 0,6. Ini menunjukkan setiap pernyataan variable ditemukan selalu konsisten dan terbukti andal untuk keperluan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Analisis Uji Normalitas

Hitungan diperoleh :



Gambar 1. Hasil Analisis Normality Test

Data di atas diketahui jika seluruh data memiliki sebaran di area garis, yang mengindikasikan sebaran item/data normal. Dengan demikian, model regresi untuk penelitian memenuhi *the assumption of normality*.

b. Hasil Uji Multicolinearitas

Hasil uji diperoleh :

Tabel 3. Tabel Uji Multikolonieritas

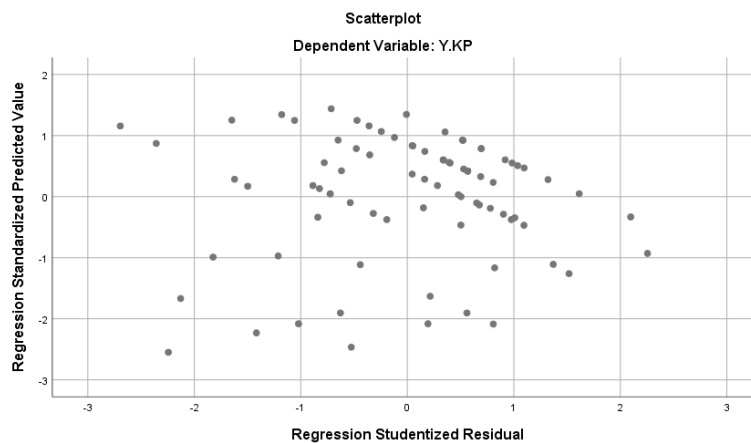
Variabel / Item	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Disiplin Kerja~X1	0,591	1,691
Gaya Kepemimpinan~X2	0,780	1,282
Motivasi Kerja~X3	0,621	1,611

Sumber : Analisis data primer, Maret 2025

Hasil uji multikolinearitas memberikan informasi bahwa X1, X2 dan serta variabel X3 disini untuk semua variable punya *tolerance* melebihi 0,1 serta *VIF* berada di bawah angka 10, maka tak ada tanda tanda multikolinearitas pada model regresi ini, sehingga analisis bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji diperoleh sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Heteroskedasticity Test

Analisis menunjukkan bahwa sebaran titik berada area atas dan area bawah angka nol pada garis Y dengan penyebaran acak tanpa menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji diperoleh :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized COefficients		Standardized	CO
	Beta (β)	Std Error	Beta	
1 Konstanta	2,837	1,871		
X1,DK	0,198	0,076	0,240	

X2,GK	0,203	0,084	0,192
X3,MK	0,494	0,087	0,506

Sumber : Analisis data primer, Maret 2025

Berdasarkan tabel di atas, variabel independen (variabel bebas) bernilai positif sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen (variabel bebas) akan berkontribusi terhadap peningkatan variabel dependen, yaitu kinerja (Y).

5. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji diperoleh :

Tabel 5. Hasil T Test (Partial Test)

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai Signifikansi	Nilai t_{tabel}
Disiplin Kerja -X ₁	2,613	0,011	1,991
Gaya Kepemimpinan -X ₂	2,409	0,018	1,991
Motivasi Kerja -X ₃	5,653	0,000	1,991

Sumber: Analisis data primer, Maret 2025

Didapatkan penjelasan sebagai berikut (semua menggunakan nilai $t_{hitung} > t_{table}$) :

- 1) Hasil *t test (partial test)* ditemukan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) memiliki $2,613 > 1,991$, dan untuk nilai signifikansi tidak melebihi angka 0,05 ($0,05 > 0,011$), sebagai konsekuensinya diterimanya Ha dan ditolakannya Ho. Ini memberikan bukti jika Hipotesis Pertama (H₁) diterima.
- 2) Hasil *t test (partial test)* ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₂) memiliki $2,409 > 1,991$, dan untuk nilai signifikansi tidak melebihi angka 0,05 ($0,05 > 0,018$), sebagai konsekuensinya demikian diterimanya Ha dan ditolakannya Ho. Ini memberikan bukti jika Hipotesis Kedua (H₂) diterima.
- 3) Terakhir untuk *t test (partial test)* variabel motivasi kerja (X₃) memiliki $5,653 > 1,991$, dan signifikansi tidak melebihi angka 0,05 ($0,05 > 0,000$), sebagai konsekuensinya diterimanya Ha dan ditolakannya Ho. Ini memberikan bukti jika Hipotesis Ketiga (H₃) diterima.

6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil Uji bisa dijelaskan pada table berikut :

Tabel 6. Hasil uji F

M0del	Sum Of Squares	d,f	Mean Square	F,	Sig,
1, Regression	370,792	3	123,597	41,071	0,000
Residual	234,732	78	3,009		

<i>Total</i>	605,524	81
--------------	---------	----

Sumber: Analisis data primer, Maret 2025

Hasil uji model memberikan $41,071 > 2,72$, serta nilai sig, tidak melebihi 0,05 memberitahukan jika secara serempak kinerja perangkat desa dipengaruhi faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi. Dengan demikian Hipotesis Empat (H4) diterima.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

Tabel 7. Hasil uji Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

<i>Model,</i>	<i>R,</i>	<i>R Square,</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std Error of the Estimate</i>
1	0,783	0,612	0,597	1,73476

Sumber: Analisis data primer, Maret 2025

Setelah diuji memperlihatkan kotak *r square* yang disesuaikan yaitu 0,597 menginformasikan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 bisa menginformasikan variasi pada kinerja perangkat desa (Y) sudah menunjukkan angka sebesar atas 59,7%.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Perangkat desa yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, bekerja dengan efisien, serta mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, disiplin kerja juga membuat suasana yang lebih tertib dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas pemerintahan desa dan peningkatan kinerja perangkat desa secara keseluruhan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Nurzakiah dan Febrian (2024) dan penelitian Wahyuni, et.al (2024) yang sama-sama menunjukkan hasil penelitian positif.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa

Pemimpin berperan dalam peningkatan kinerja perangkat desa karena menentukan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahannya. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan, mendukung kompetensi, serta menciptakan suasana nyaman akan mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab. Selain itu, gaya kepemimpinan yang komunikatif dan terbuka terhadap masukan juga dapat meningkatkan koordinasi serta sinergi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, sehingga kinerja perangkat desa menjadi lebih efektif dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melisa dan Subarto (2021) dan penelitian Harsono dan Haryanto (2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa karena menjadi dorongan utama yang menentukan sejauh mana mereka berusaha mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika perangkat desa memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Selain itu, perangkat desa yang termotivasi akan lebih inovatif dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik dan akan mendorong peningkatan kinerja perangkat desa serta mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan desa yang lebih optimal. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Mubarak, et.al (2022) dan penelitian Wijaya, et.al (2023) sama-sama menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Disiplin kerja memastikan bahwa perangkat desa menjalankan tugas sesuai aturan dan tanggung jawabnya, sedangkan gaya kepemimpinan yang baik memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan yang diperlukan agar perangkat desa dapat bekerja dengan optimal. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang meningkatkan semangat dan dedikasi perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ketika ketiga faktor ini berjalan secara selaras, perangkat desa akan lebih termotivasi, terarah, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja mereka meningkat dan pelayanan publik yang diberikan menjadi lebih berkualitas serta efisien dalam mendukung pembangunan desa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan kesimpulan yang diuraikan berikut ini :

1. Disiplin kerja punya pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.
2. Gaya kepemimpinan punya pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.
3. Motivasi kerja punya pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.
4. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara serempak punya pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan.

Dari ketiga poin kesimpulan diatas yang telah diuraikan peneliti, selanjutnya saran atau rekomendasi oleh peneliti adalah :

- a. Diharapkan masing-masing pemerintahan desa di Kecamatan Wirosari, dapat menerapkan aturan yang lebih jelas dan konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan yang sesuai. Selain itu, pembinaan rutin serta pelatihan terkait tanggung jawab dan etika kerja dapat diterapkan guna memperkuat kesadaran perangkat desa akan pentingnya disiplin dalam menjalankan tugasnya.
- b. Diharapkan masing-masing kepala desa dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional, dengan mengedepankan komunikasi terbuka, pemberian contoh yang baik, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi perangkat desa. Selain itu, pemimpin perlu lebih responsif terhadap aspirasi serta kebutuhan perangkat desa, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.
- c. Diharapkan masing-masing kepala desa dapat meningkatkan motivasi kerja perangkat desa, dengan membuat kebijakan yang mendukung kesejahteraan perangkat desa, seperti pemberian insentif, penghargaan atas kinerja yang baik, serta peningkatan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier. Selain itu, suasana kerja yang kondusif dan adanya apresiasi dari pimpinan serta masyarakat juga dapat menjadi faktor yang meningkatkan semangat kerja perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison E., et al. (2016). *MSDM*. Bandung: Alfabeta.
- Foster, B. & Iwan S. (2019). *Fundamen Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Ghozali, I. (2018). *Penggunaan Analisis Multivariat Menggunakan Software IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, H. (2017). *MSDM dan Personel*. Yogyakarta: BPF.
- Harsono, et al. (2022). Kontribusi Dorongan Kerja serta Gaya Memimpin terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Publika*, Volume 1, Nomor 1, Juni 2022.
- Hasibuan, M. (2016). *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *MSDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang. (2018). *Fundamental Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *MSDM*. Bandung: Alfabeta.
- Melisa, T. & Subarto. (2021). Kontribusi Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Wilayah Tangerang. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, Volume 1, Nomor 1, Januari 2021.
- Miftah, T. (2012). *Gaya Kepemimpinan Struktural*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mulyadi. (2015). *MSDM*. Bogor: In Media.

- Muna, Nailul dan Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Volume 5, Nomor 2, Juni 2022.
- Nurzakiah dan Febrian. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, Volume 6, Nomor 1, 2024
- Panggabean, M. (2018). *MSDM*. Jakarta: Gahalia Indonesia.
- Pratama, A. R. & Ridwan, M. (2020). Dampak dari faktor gaji dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, Volume 2, Nomor 2, Agustus 2020.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok : PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Santoso, A. B. (2017). Kontribusi Komitmen terhadap Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, Volume 1, Nomor 2.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syahidin, et.al. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Volume 5, Nomor 5, Mei 2022.
- Victuria, Nuna dan Hidayat, Farid. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, Volume 5, Nomor 1, Januari 2022.
- Wahyuni, et.al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 7 Nomor 1, 2024.
- Wijaya, et.al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, Volume 1, Nomor 3, Juli 2023.
- Yulianto, A. (2020). Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 12, Nomor 1, 2020.