

# The Influence of Public Service, Discipline, and Work Motivation on the Performance of Village Officials in Sidoarjo District in 2022

## [Pengaruh Pelayanan Publik, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sidoarjo Pada Tahun 2022]

Muhammad Rifky Yudha Pratama<sup>1)</sup>, Vera Firdaus<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstract.** *Employee performance plays an important role in today's highly competitive professional landscape which includes both the government and private sectors. Evaluating employee performance is an important concern for employers across the spectrum, ranging from government bodies to private companies. This study aims to explore how public service, discipline, and work motivation affect the performance of village officials in Sidoarjo sub-district in 2022. This study focuses on village officials in Sidoarjo sub-district as research subjects. This study used a questionnaire distributed to village officials in Sidoarjo District, totalling 99 people. Data were analysed using the SPSS programme to carefully test the relationship between variables. The inclusion criteria for respondents were those who held positions as village officials in Sidoarjo sub-district. The findings highlighted positive and statistically significant correlations between variables such as public service, work discipline and employee performance.*

**Keywords** - performance, work discipline, village officials, public services

**Abstrak.** *Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam lanskap profesional yang sangat kompetitif saat ini, yang mencakup sektor pemerintah dan swasta. Mengevaluasi kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi para pemberi kerja di seluruh spektrum, mulai dari badan-badan pemerintah hingga perusahaan swasta. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pelayanan publik, disiplin, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Sidoarjo pada tahun 2022. Penelitian ini meneliti perangkat desa di kecamatan Sidoarjo sebagai partisipan penelitian. Populasi penelitian ini mencakup keseluruhan kuesioner yang dikumpulkan dari perangkat desa di wilayah Kecamatan Sidoarjo yang berjumlah 99 orang. Program SPSS digunakan untuk analisis data yang cermat, menguji hubungan variabel. Kriteria inklusi untuk responden adalah mereka yang memegang jabatan sebagai perangkat desa di wilayah Kecamatan Sidoarjo. Temuan penelitian ini menggarisbawahi korelasi positif dan signifikan secara statistik antara variabel-variabel seperti pelayanan publik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.*

**Kata Kunci** - kinerja, disiplin kerja, perangkat desa, pelayanan publik

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada persaingan dunia kerja sangat ketat, baik pada karyawan di instansi pemerintah maupun swasta. Penilaian Kinerja karyawan merupakan masalah penting bagi seluruh pengusaha maupun instansi pemerintah. Kinerja pegawai dapat diketahui dari seberapa jauh pegawai tersebut melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optima dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya.

Kinerja suatu organisasi sangatlah penting, oleh karenanya dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat di laksanakan secara nyata dan maksima. Kinerja organisasi yang mampu dilaksanakan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan melakukan tugas-tugas yang akan dilakukan. Dalam rangka untuk membangun kualitas kinerja pemerintah yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Kelurahan atau desa sebagai instansi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan/pemerintah desa akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pembangunan serta pelayanan.

Peran kelurahan adalah menjembatani program-program pemerintah untuk di sosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat. Adapun yang berpengaruh dengan permasalahan tersebut

adalah dalam hal pemberian kesempatan meningkatkan kemampuan dan pemberian wewenang secara proporsional sehingga dapat menentukan baik-buruknya kinerja pemerintah kelurahan. Karena itu, kinerja aparat membutuhkan kemampuan dan motivasi baik dalam pencapaian hasil pelaksanaan tugas maupun dalam usaha pemberian layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional aparat dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (aparat kelurahan/perangkat) serta kewenangan yang dimiliki oleh aparat yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi. Hal ini berarti bahwa pelayanan publik oleh pemerintah semakin hari semakin bertambah dan harus lebih ditingkatkan kualitasnya. Dengan semakin besarnya tanggung jawab tersebut maka dibutuhkan pula SDM perangkat desa yang mumpuni. Salah satu cara mengetahui SDM perangkat desa tersebut yaitu dengan mengukur kinerjanya.

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, yang berbeda dari faktor-faktor seperti produktivitas, tujuan, ambisi, dan tolak ukur bersama. Pelayanan publik merupakan suatu tolak ukur kinerja pemerintah yang paling penting [1]. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang diterima. Kualitas layanan publik menjadi kepentingan banyak orang dan dampaknya langsung dirasakan masyarakat dari semua kalangan. Masyarakat sebagai pelanggan dari pelayanan publik, memiliki kebutuhan dan harapan pada kinerja penyelenggara pelayanan publik yang profesional. Adapun pemerintah mempunyai tanggung jawab dan kewenangan dalam menentukan standar pelayanan minimal. Akan tetapi, pelayanan publik menjadi sorotan kinerja pemerintah sejak lama. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri maupun luar seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar tujuan yang diinginkan tercapai [2]. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekeompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang di bebaskan kepada seseorang atau sekeompok orang tersebut [3]. Demi mewujudkan sikap disiplin pada tiap karyawan suatu perusahaan harus memprioritaskan berbagai hal yang akan dapat meningkatkan sikap disiplin karyawan, karena dapat mengarahkan bawahannya dalam setiap tugas yang akan dilaksanakan dan menciptakan suatu kerharmonisan antara karyawan satu sama lain dan juga dengan atasan yang dimana akan berdampak dengan sikap disiplin [4].

Penelitian ini di latar belakang oleh gap research pada penelitian terdahulu antara lain:

1. Menurut [5] perlunya motivasi di dalam lingkungan pemerintah desa untuk mendorong pemerintah desa bekerja menuju tata kelola pemerintahan yang baik. Maka dari itu, motivasi menjadi alat yang baik. Motivasi adalah faktor pendorong yang menginspirasi dan memandu perilaku untuk melakukan suatu tindakan atau melakukan upaya nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Tanggung jawab dalam bekerja, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak dapat menunjukkan motivasi kerja.
2. Menurut, [6] disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, teliti dan sesuai dengan aturan yang berlaku ditetapkan tanpa melanggar aturan tersebut.
3. Pada penelitian [7] menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat perbaikan pelayanan publik di pemerintah daerah akan berdampak pada semakin tingginya tingkat kinerja pemerintah daerah. Penelitian [7], membuktikan bahwa adanya pengaruh transparansi publik terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Nagekeo bahwa pelayanan publik itu mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pada penelitian [8] dalam penelitiannya sejalan dengan tujuan penelitian ini namun terdapat celah dalam penelitiannya, dimana teknik sampling yang digunakan yaitu cluster sampling pada penelitian ini celah ini dikembangkan dengan menggunakan teknik purposive sampling dikarenakan peneliti ingin memfokuskan penelitian kepada responden dengan status pegawai tetap atau PNS.
5. Pada penelitian [9] teknik pengambilan sampel yang dilakukan ialah menggunakan sampling jenuh. Pada penelitian ini teknik pengambilannya menggunakan teknik sampling pada penelitian saya mengembangkan dengan menggunakan teknik non probability sampling atau judgmental sampling.

Hasil penelitian pada studi pendahuluan mengenai pelayanan perangkat desa yang diberikan kepada masyarakat diduga kurang maksimal dalam hal pelayanan yang diberikan dikarenakan setiap ada masyarakat yang mengurus surat menyurat karena perangkat desa jarang di tempat, sehingga pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Selain itu adanya tunjangan sebagai bentuk motivasi kerja yang mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab perangkat desa tinggi, dinilai belum cukup karena upah yang diberikan masih dibawah upah minimal kabupaten.

### **Rumusan Masalah :**

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah adakah pelayanan publik, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sidoarjo pada Tahun 2022.

**Tujuan Penelitian :**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelayanan publik, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sidoarjo pada Tahun 2022.

**Kategori SDGs :**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelayanan Publik, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sidoarjo Pada Tahun 2022” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

**Literature Riview :****Pelayanan Publik**

Menurut [10] menyebutkan bahwa otoritas publik memiliki kewajiban untuk melayani warganya. Dari hari ke hari, kualitas pelayanan publik yang diberikan diharapkan semakin membaik. Pelayanan menurut Kasmir dalam [11] berarti bahwa seseorang atau organisasi bertindak atau melakukan sesuatu sedemikian rupa sehingga pelanggan, karyawan, dan juga manajer merasa puas. Pelayanan publik merujuk pada [12] adalah kegiatan yang dilakukan pemerintah terhadap banyak individu, dalam kelompok atau unit, dengan tujuan memberikan kepuasan kepada mereka tanpa hasil fisik apa pun.

Menurut [13] pelayanan publik berarti melayani kebutuhan orang dan bergerak berdasarkan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Pemerintahan modern pada dasarnya adalah melayani masyarakat di mana ia beroperasi [14]. Pemerintah harus melayani kepentingan umum dengan menciptakan kondisi untuk pengembangan keterampilan dan kreativitas setiap anggota masyarakat. Publik adalah penyediaan layanan, sesuai dengan aturan dan prosedur utama yang berlaku, untuk memenuhi kebutuhan orang atau masyarakat yang memiliki kepentingan dengan organisasi [15]. Definisi layanan publik yang disepakati menyoroti penyalurannya yang terampil dan berkualitas, menghasilkan hasil positif yang memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai arahan pemerintah.

**Disiplin**

Disiplin adalah kata yang sangat umum digunakan untuk menggambarkan cara hidup. Disiplin adalah salah satu kebiasaan baik dalam gaya hidup seseorang. Terlebih lagi dalam hal belajar atau hal lainnya, beberapa orang bahkan percaya bahwa disiplin dapat menjadi salah satu kunci kesuksesan. Untuk menerapkan disiplin dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang perlu mengetahuinya karena pentingnya hal tersebut. Salah satu definisi disiplin ialah ketaatan atau patuh kepada peraturan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Ada 2 kata kunci, ketaatan dan aturan, dalam definisi disiplin. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin tumbuh dari ketaatan pada aturan yang ditetapkan untuk diri sendiri dan dunia sekitar.

Rasa tanggung jawab yang kuat dari seseorang terhadap tugas yang diberikan mencerminkan disiplin yang baik. Disiplin di tempat kerja tumbuh ketika individu mematuhi peraturan, yang menguntungkan individu dan kantor dengan menetapkan batasan yang jelas dan menumbuhkan sikap positif terhadap peraturan [16]. Pendapat lain Hasibuan dalam [17]. Disiplin kerja melibatkan individu yang mengakui dan mengikuti norma-norma organisasi dan aturan-aturan masyarakat, mencakup berbagai perilaku dan rutinitas yang selaras dengan pedoman eksplisit dan implisit.

Disiplin menekankan ketaatan dan komitmen terhadap tugas yang diberikan, yang terkait erat dengan pelaksanaan wewenang yang tepat; kesalahan dalam menangani wewenang dapat menyebabkan kerusakan disiplin. Oleh karena itu, mereka yang memegang otoritas harus mampu mendisiplinkan diri mereka sendiri, sehingga mereka dapat dimintai pertanggungjawaban untuk bekerja sesuai dengan otoritas yang mereka pegang [8]. Disiplin kerja juga mencakup semangat dan kemauan untuk berperilaku sesuai dengan aturan institusi terkait [18]. Rivai dalam [19] menyebutkan bahwa disiplin kerja mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap standar, kewaspadaan, dan praktik kerja yang beretika. Perspektif lain, Hasibuan dalam [17] disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap aturan eksplisit dan implisit di dalam institusi dan komunitas, yang menyoroti pentingnya kepatuhan untuk menghindari dampak dari pelanggaran aturan..

**Motivasi**

Motivasi sangat penting untuk menginspirasi orang agar bekerja dengan antusias dan tekun. Untuk mendapatkan yang terbaik dari suatu pekerjaan, sangat penting untuk mendorong motivasi. Orang mungkin tidak ingin melakukan pekerjaan dengan baik jika setiap pekerjaan dilakukan dengan sempurna. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka termotivasi secara intrinsik dan didukung oleh faktor eksternal. Motivasi adalah strategi yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi. Karyawan yang merasa nyaman dengan cara mereka bekerja akan merasa nyaman dengan cara mereka bekerja. Sebaliknya, antusiasme terhadap pekerjaan mereka akan berkurang bagi mereka yang memiliki pandangan yang kurang baik terhadap kondisi kerja mereka.

Kondisi kerja mencakup aspek-aspek seperti dinamika interpersonal, peralatan kerja, lingkungan fisik, kebijakan manajemen, pendekatan kepemimpinan dan faktor kontekstual.

Seseorang dapat termotivasi oleh sumber internal dan faktor eksternal. Motivasi internal dapat menjadi sumber kepuasan pribadi dan pencapaian motivasi tersebut dapat menjadi sumber antusiasme yang berkelanjutan. Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, adalah fungsi dari elemen eksternal yang memengaruhi dorongan karyawan. Jika seseorang tidak mencapai tujuan motivasi mereka, mereka mungkin menjadi tidak bersemangat atau kehilangan semangat kerja, yang pada dasarnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan[20]. Motivasi menurut Sutrisno dalam [21] menyatakan bahwa motivasi sering kali didefinisikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang karena merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang perlu dilatarbelakangi oleh sesuatu yang ingin dicapai. Pada umumnya, kebutuhan dan keinginan seseorang menjadi pendorong untuk melakukan suatu kegiatan.

Kebutuhan dan keinginan individu berbeda-beda dan muncul dari proses kognitif internal yang membedakan antara kebutuhan esensial dan preferensi pribadi. Pembentukan mental dan kesadaran diri pada dasarnya adalah proses pembelajaran sehubungan dengan apa yang kita lihat dan alami dari lingkungan kita. Menurut [22] menyebutkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan perusahaan, selama upaya tersebut memenuhi kebutuhan individu. Menginspirasi orang lain untuk antusias dengan pekerjaan mereka, ingin bekerja sama dengan orang lain, bekerja secara efektif, dan merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka[23].

### **Kinerja**

Secara umum, kinerja digunakan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Istilah kinerja sering merujuk pada hasil yang dicapai dan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi dan peruntukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu[24]. Menurut Rivai dan Basri dalam [6] menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil terukur dari upaya individu atau kelompok, yang dinilai berdasarkan tolok ukur yang telah ditentukan. Menurut [25] bahwa kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam peran pekerjaan mereka..

Menurut [10] menyebutkan kinerja berasal dari upaya individu atau kelompok, yang bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang pada norma-norma hukum dan etika. Menurut[26], kinerja menggambarkan tingkat pencapaian suatu tugas. Dalam dunia bisnis, kinerja bisnis mengacu pada sejauh mana tujuan bisnis tercapai. Ini adalah proses meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja orang-orangnya.

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai perusahaan selama periode tertentu, terlepas dari apakah perusahaan tersebut bertujuan untuk menghasilkan laba atau tidak[11]. King dalam [27] menyebutkan bahwa kinerja sebagai perilaku karyawan yang dilakukan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Definisi kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai tanggung jawab yang ditetapkan[25]. Pendapat lain Amstron dan Baron dalam[11], kinerja adalah hasil dari upaya yang selaras dengan tujuan strategis organisasi, yang meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat bisnis. Kotler dalam [28] menjelaskan kepuasan Konsumen adalah rasa puas atau tidak puas yang dirasakan konsumen dalam mengevaluasi suatu produk terhadap ekspektasi mereka. Dengan kerangka kerja ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka terhadap pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat statistik. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi variabel bebas pelayanan publik (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi (X3) dengan variabel terkait Kinerja (Y). Populasi pada penelitian ini adalah perangkat desa populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 99 orang yang diambil dari beberapa perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo. Penelitian ini mencakup seluruh populasi dalam konteks ini. Tanggapan-tanggapan ini diproses dan kemudian dianalisis menggunakan program SPSS untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif melibatkan pengujian teori-teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Pada dasarnya, data kuantitatif dapat dimanipulasi atau dievaluasi dengan menggunakan perhitungan matematis dan statistik.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menghasilkan responden dengan kriteria yang beragam seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, seperti berikut :

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	54	54,5	54,5	54,5
Valid Perempuan	45	45,5	45,5	100
Total	99	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki - laki dengan jumlah sebanyak 54 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 54,5%. Sedangkan responden laki laki berjumlah 45 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan presentase sebesar 45,5%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan usia menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Usia Responden  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<30 Tahun	16	16,2	16,2	16,2
31-40 Tahun	26	26,3	26,3	42,4
Valid 41-50 Tahun	26	26,3	26,3	68,7
>50 Tahun	31	31,3	31,3	100
Total	99	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia >50 tahun dengan jumlah sebanyak 31 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 31,3%. Sedangkan responden berusia 31-40 tahun dan 41-50 tahun berjumlah masing masing 26 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan presentase sebesar 26,3%, selain itu responden berusia <30 tahun sebanyak 16 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 16,2%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan pekerjaan menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif Pekerjaan Responden  
**Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	9	9,1	9,1	9,1
SMP	10	10,1	10,1	19,2
SMA/SMK	25	25,3	25,3	44,4
Valid Diploma	27	27,3	27,3	71,7
S1	24	24,2	24,2	96
S2	4	4	4	100
Total	99	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir Diploma dengan jumlah sebanyak 27 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 27,3%. Sedangkan responden berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah sebanyak 25 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan presentase sebesar 25,3%, lalu responden berpendidikan terakhir S1 berjumlah sebanyak 24 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan presentase sebesar 24,2%, untuk responden berpendidikan terakhir SMP berjumlah sebanyak 10 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan

presentase sebesar 10,1%, responden berpendidikan terakhir SD berjumlah sebanyak 9 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan presentase sebesar 9,1%, responden berpendidikan terakhir S2 berjumlah sebanyak 4 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan presentase sebesar 4%. Selain itu, untuk klasifikasi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Statistik Deskriptif Masa Kerja Responden

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	>5 Tahun	30	30,3	30,3
	5-15 Tahun	22	22,2	52,5
Valid	16-25 Tahun	30	30,3	82,8
	<25 Tahun	17	17,2	100
	Total	99	100	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja >5 tahun dan 16-25 tahun dengan jumlah masing-masing sebanyak 33 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 30,3%. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 5-15 berjumlah sebanyak 22 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo dengan presentase sebesar 22,2%, selain itu responden dengan memiliki masa kerja <25 tahun sebanyak 17 perangkat desa yang bekerja di kecamatan Sidoarjo yang menghasilkan presentase sebesar 17,2%.

## B. Analisis Statistik

### Uji validitas

Uji validitas dilakukan dalam sebuah angket penelitian untuk melihat item yang digunakan dalam kuesioner. Sebuah item, dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan tidak valid jika memiliki hasil kurang dari  $r$  tabel. Tabel 2 merupakan hasil dari uji validitas yang telah dilakukan.

**Tabel 5.** Hasil uji validitas

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Pelayanan Publik (X1)	X1.1	0,638	0,197	Valid
	X1.2	0,707	0,197	Valid
	X1.3	0,667	0,197	Valid
	X1.4	0,599	0,197	Valid
	X1.5	0,705	0,197	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,642	0,197	Valid
	X2.2	0,696	0,197	Valid
	X2.3	0,680	0,197	Valid
	X2.4	0,701	0,197	Valid
	X2.5	0,712	0,197	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,654	0,197	Valid
	X3.2	0,598	0,197	Valid
	X3.3	0,716	0,197	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,732	0,197	Valid
	Y2	0,697	0,197	Valid
	Y3	0,767	0,197	Valid
	Y4	0,690	0,197	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Dari data yang terdapat pada tabel 5, semua item pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,197)$  pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi pada tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sebuah variabel dikatakan valid apabila hasil pada *cronbach's alpha* memiliki nilai lebih dari 0,60. Tabel 6 merupakan hasil dari uji reliabilitas.

**Tabel 6.** Hasil uji reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Pelayanan Publik (X1)	0,869	0,6	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,886	0,6	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (X3)	0,656	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,865	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Tabel 6 menyajikan hasil penilaian reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel pelayanan publik adalah 0.869, untuk disiplin kerja adalah 0.886, dan untuk kinerja adalah 0.656, dan kinerja adalah 0,865 semuanya melebihi ambang batas 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki atribut yang dapat diandalkan dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam tahap pengujian asumsi klasik.

### Uji asumsi klasik

#### Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat data yang dimiliki terdistribusi normal atau tidak. *Kolmogorov Smirnov* digunakan dalam teknik pengujian normalitas pada penelitian ini. Sebuah data dikatakan valid jika memiliki nilai *asym sig* lebih dari 0,05. Tabel 7 merupakan hasil dari pengujian normalitas data.

**Tabel 7.** Hasil uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	0,75790506
Most Extreme Differences	Absolute	0,051
	Positive	0,051
	Negative	-0,044
Test Statistic		0,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Mengacu pada tabel 4, nilai *asym sig* yang diperoleh adalah 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan berdistribusi normal.

### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat gejala multikolinearitas pada setiap variabel yang digunakan. Sebuah variabel dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih dari 10.00, namun jika kurang dari 10,00 maka terjadi sebuah gejala multikolinearitas. Tabel 8 menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 8.** Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelayanan Publik (X1)	0,120	8,318	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,109	9,181	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,150	6,646	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi variasi dalam distribusi variabel residual dalam analisis regresi. Untuk menarik kesimpulan dari uji ini, nilai signifikansi (sig) yang terkait dengan masing-masing variabel dianalisis. Jika nilai sig melebihi 0,05, maka hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Di sisi lain, jika nilai sig berada di bawah 0,05, maka hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Hasil pengujian heteroskedastisitas diuraikan pada Tabel 9.

**Tabel 9.** Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelayanan Publik (X1)	0,117	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,485	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,819	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Pelayanan Publik (X1) adalah 0,117 (>0,05) dan nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,485 (>0,05) lalu untuk Motivasi Kerja (X3) adalah 0,819 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

### Uji regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Pelayanan Publik (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

**Tabel 10.** Hasil uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	0,472	0,405		1,166	0,247
	Pelayanan Publik	0,459	0,051	0,589	8,956	0,000
	Disiplin Kerja	0,218	0,053	0,283	4,092	0,000

Motivasi Kerja	0,210	0,098	0,126	2,135	0,035
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,472 + 0,459X_1 + 0,218X_2 + 0,210X_3$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada table 10 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,472 menunjukkan bahwa ketika variabel independen, yaitu pelayanan publik, disiplin kerja dan motivasi kerja diabaikan, maka nilai kinerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 0,472.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelayanan Publik (X1) adalah positif, yaitu 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Pelayanan Publik (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka perilaku Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,459.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah positif, yaitu 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka perilaku Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,218.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi Kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka perilaku Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,210.

### Uji Hipotesis

#### Partial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS *Statistic 23 for Windows*:

#### a. Pengaruh pelayanan publik terhadap kinerja

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelayanan publik adalah 8,956. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,956 > 1,985$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelayanan publik dan kinerja.

#### b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelayanan publik adalah 4,092. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,092 > 1,985$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja.

#### c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Dari tabel 10, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelayanan publik adalah 2,135. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,135 > 1,985$ ), dan nilai signifikansi  $0,035 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja.

### Simultan (Uji F)

Uji F, juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan dengan memeriksa hubungan kolektif dalam analisis regresi. Uji ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai signifikansi (sig) dalam output regresi. Jika nilai ini di bawah 0,05, ini menunjukkan hubungan yang penting dan positif. Sebaliknya, nilai signifikansi yang melebihi 0,05 menunjukkan tidak adanya hubungan dalam regresi. Hasil dari pengujian ini diilustrasikan pada Tabel 11 di bawah ini.

**Tabel 11.** Hasil uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1081,94	3	360,647	608,625	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	56,293	95	0,593		
Total	1138,234	98			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) dalam analisis regresi tercatat sebesar 0,000, disertai dengan nilai F hitung sebesar 608,625. Hasil dari nilai sig sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 ( $0,05 > 0,000$ ), menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelayanan publik, disiplin kerja, dan kinerja jika dilihat secara bersama-sama.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

**Tabel 12.** Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	0,951	0,949	0,77

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 12, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,951. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Pelayanan Publik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 95% terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sidoarjo, sedangkan 5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pelayanan publik terhadap kinerja

Pelayanan publik yang baik akan memberikan kepuasan masyarakat terhadap kinerja perangkat desa. Pelayanan yang responsif dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga atau pemerintah. Kepuasan tersebut timbul karena masyarakat merasa suara, aspirasi, dan pendapat mereka didengar kan oleh pejabat publik. Selain itu, masyarakat juga akan aktif dalam partisipasi pada kegiatan desa yang diadakan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya peningkatan kepercayaan dan partisipasi masyarakat apabila pelayanan publik dikelola dengan baik. Hal ini didorong oleh faktor pendorong paada pelayanan publik yaitu ketanggapan, fasilitas penunjang, kehandalan, jaminan, dan bukti fisik.

Temuan ini sejalan dengan [29] yang menjelaskan bahwa masyarakat yang memuaskan akan membantu membangun reputasi yang baik bagi desa. [30] menyebutkan bahwa hal tersebut dapat menjadi peluang kerjasama antar lembaga pemerintah maupun pihak swasta dalam hal pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian, [31] pelayanan publik merupakan sebuah faktor penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dalam mengelola kegiatan maupun melayani masyarakat. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh [32] yang menjelaskan bahwa apabila masyarakat tidak puas dengan kinerja perangkat desa, maka akan cenderung merusak reputasi desa dan menurunkan kinerja perangkat desa. Sementara itu [33] juga menemukan hal berbeda yang menyatakan bahwa perangkat desa yang belum memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan dalam mengelola kegiatan dan memberikan layanan kepada masyarakat akan memberikan dampak pada kurangnya kepuasan masyarakat terhadap kinerja aparat desa.

### **Disiplin kerja terhadap kinerja**

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja perangkat desa dalam melayani masyarakat. Dengan sebuah disiplin kerja, perangkat desa dapat mengatur waktu dengan baik serta terhindar dari pemborosan waktu. Selain itu, disiplin kerja juga dapat memberikan sikap bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini tentunya akan memberikan citra baik dalam meningkatkan kepercayaan mereka terhadap pelayanan publik.

Sejalan dengan temuan dari [34] yang menyebutkan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja pada perangkat desa, maka akan berimplikasi pada peningkatan kinerja perangkat desa. Temuan [35] juga menegaskan bahwa peningkatan kinerja terjadi dengan adanya sebuah manajemen waktu yang baik yang ada pada perangkat desa. Kemudian, [36] menyebutkan bahwa peningkatan disiplin kerja pada perangkat desa akan memberikan produktivitas serta memberikan keuntungan jangka panjang bagi pegawai dalam mencapai tujuan.

### **Motivasi kerja terhadap kinerja**

Motivasi yang tinggi cenderung baik untuk menyelesaikan sesuatu. Kemampuan seseorang untuk mengatasi rintangan dan kesulitan di tempat kerja dapat dipengaruhi secara positif oleh tingkat motivasi yang tinggi. Mereka cenderung lebih gigih dalam mengejar tujuan mereka dalam menghadapi tantangan. Motivasi dapat mendorong orang untuk menjadi lebih imajinatif dalam memikirkan dan menemukan solusi baru untuk menghadapi tantangan. Ide-ide inovatif lebih mungkin datang dari karyawan yang berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas. Hal ini didorong oleh beberapa faktor yang diantaranya kebutuhan eksistensi, kondisi kerja, kebutuhan berhubungan.

Temuan yang serupa disampaikan oleh [37] yang menemukan bahwa jika individu menjadi lebih termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung bekerja lebih keras dan efisien untuk memenuhi persyaratan ini, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, [38] juga menyebutkan bahwa motivasi untuk bekerja cenderung meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung, aman dan memungkinkan individu untuk berkembang. Ketika orang memiliki rasa bahagia dan inspirasi di tempat kerja, mereka bekerja lebih baik. Individu lebih cenderung bekerja dengan energi dan fokus jika mereka memiliki rasa kebersamaan dan dukungan dari lingkungan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka [39].

### **Pelayanan publik, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja**

Kualitas pelayanan kepada masyarakat desa yang memuaskan dapat membangun sebuah hubungan yang baik antara desa. Sehingga, hal ini menjadi sebuah potensi untuk menjalin kerja sama antara lembaga pemerintahan dan swasta dalam hal pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat. Sehingga kepercayaan terhadap perangkat desa akan meningkat, yang kemudian dapat membuat partisipasi masyarakat terhadap kegiatan pembangunan desa meningkat.

Sejalan dengan temuan dari [29] yang menyebutkan bahwa pelayanan publik yang baik akan memberikan sebuah kinerja yang baik pada perangkat desa. [31] menegaskan bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik akan memberikan implikasi kepada peningkatan kinerja perangkat desa. Selain itu, [36] menegaskan bahwa pelayanan publik yang pada masyarakat akan memberikan implikasi yang baik pula terhadap disiplin kerja perangkat desa. Hal ini tentunya akan memberikan rasa tanggung jawab kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. [35] juga berpendapat bahwa peningkatan kerja pada perangkat desa akan memberikan kepuasan terhadap pelayanan publik serta peningkatan kinerja pada perangkat desa.

## **VII. SIMPULAN**

Layanan publik yang lebih baik dan tenaga kerja yang lebih disiplin dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini merupakan indikasi bahwa penyediaan layanan publik yang baik merupakan cara yang efektif untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Selain itu, adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan cenderung melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara yang lebih terorganisir dan efisien. Hal ini berarti berfokus pada pengembangan layanan publik

yang prima dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong etika kerja yang sehat. langkah-langkah seperti pelatihan pelayanan publik, pengawasan yang efektif dan penghargaan atas kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk kepada saya sehingga dapat menyelesaikan artikel ini. Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan arahan dari berbagai pihak, proses penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Prodi Manajemen.

### REFERENSI

- [1] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020.
- [2] R. N. Lia and V. Firdaus, "Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 18, no. 2, pp. 10–21070, 2023.
- [3] Bachrudin, M. Ali, and Sumartik, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office]," *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 28–32, 2021.
- [4] H. Jurnal, D. Andriani, and R. Ramadhani, "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *Jimak*, vol. 2, no. 1, pp. 2809–2406, 2023.
- [5] S. B. Helpiastuti, "MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA: PENDEKATAN UNTUK GOOD GOVERNANCE".
- [6] L. P. Sinambela, "Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi," *Yogyakarta Graha Ilmu*, vol. 11, p. 64, 2012.
- [7] M. E. Meme and A. Subardjo, "Pengaruh pengawasan fungsional, transparansi, akuntabilitas dan pelayanan publik terhadap kinerja pemerintah daerah," *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 8, no. 10, 2019.
- [8] A. F. Ansory and M. Indrasari, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)," *Indomedia Pustaka*, 2018.
- [9] M. Deni, "Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik," *J. Manaj. dan Bisnis Sriwij.*, vol. 16, no. 1, pp. 31–43, 2018.
- [10] P. Afandi, "Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)," *Riau Zanafa Publ.*, vol. 3, 2018.
- [11] S. E. Irham Fahmi and M. Si, "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi," *Bandung Alf.*, 2018.
- [12] L. P. Sinambela, "Reformasi pelayanan publik," 2008.
- [13] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara, 2021.
- [14] S. Sudianto, "Binder 1 MSDM. Buku manajemen sumberdaya manusia," *Bind. 1 MSDM. Buku Manaj. Sumberd. Mns.*
- [15] M. Wijaya, "Membangun Kinerja Pelayanan Publik Menuju Clean Government and Good Governance," *Bandung: Pustaka Setia*, 2016.
- [16] M. Munir, F. Issalillah, D. Darmawan, E. A. Sinambela, and R. Mardikaningsih, "PENGEMBANGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN YANG DITINJAU DARI KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN SISTEM PENGEMBANGAN KARIR," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 717–724, Jan. 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.641.
- [17] U. Farida and S. Hartono, "Manajemen sumber daya manusia II," *Ponorogo Univ. Muhammadiyah Ponorogo*, 2016.
- [18] N. K. I. Agustini and A. S. K. Dewi, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 231–258, 2019.
- [19] A. Rizki and S. E. Suprajang, "Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar," *J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 1, pp. 49–56, 2017.
- [20] A. Atnila, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna," *Katalogis*, vol. 5, no. 4, 2017.
- [21] A. Y. Hamali, "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan," *Yogyakarta CAPS (Center Acad. Publ. Serv.)*, 2016.
- [22] S. P Robbins and T. A Judge, "Essentials of organizational behavior." *Pearson Education Limited*, 2016.
- [23] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia," 2008.

- [24] N. Luh Putu Eka Yudi Prastiwi and L. Kartika Ningsih, “Peran kompetensi sdm, internal locus of control dan karakteristik wirausaha dalam meningkatkan kinerja umkm,” J. UNMUL Manaj. STIE, no. 4, pp. 1–6, 2021.
- [25] A. A. A. P. Mangkunegara, “Manajemen sumber daya manusia perusahaan,” 2011.
- [26] P. J. Simanjuntak, “Manajemen dan evaluasi kinerja,” Language (Baltim)., vol. 17, no. 154p, p. 18cm, 2002.
- [27] H. B. Uno, “Teori motivasi dan pengukurannya, Jakarta: PT,” Bumi Aksara, 2012.
- [28] A. Yuniarti and A. Muhtamar, “Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang,” J. Manag. Bus., vol. 4, no. 3, pp. 375–384, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxix.4645.
- [29] S. Sutrisno, D. Cahyono, and N. Qomariah, “Analisis kualitas pelayanan, kepercayaan serta citra koperasi terhadap kepuasan dan loyalitas anggota,” J. Sains Manaj. Dan Bisnis Indones., vol. 7, no. 2, 2017.
- [30] R. A. Febrian, “Collaborative Governance dalam Pembangunan Kawasan Perdesaan (tinjauan konsep dan regulasi),” Wedana J. Kaji. Pemerintahan, Polit. Dan Birokrasi, vol. 2, no. 2, pp. 200–208, 2016.
- [31] S. P. Ediwijoyo, W. Yuliyanto, and A. Waluyo, “Meningkatkan pelayanan publik Di Desa Padureso Kec. Padureso Kebumen dengan Sosialisasi dan PenyuluhanTata Kelola Administrasi Desa,” JURPIKAT (Jurnal Pengabd. Kpd. Masyarakat), vol. 1, no. 3, pp. 354–363, 2020.
- [32] S. Andriani, A. R. Taufiq, and H. P. Devi, “Pengaruh Profitabilitas, Manajemen Laba, dan Corporate Social Responsibility Terhadap Agresivitas Pajak dengan Good Corporate Governance sebagai Variabel Moderasi,” Semin. Inov. Manaj. Bisnis dan Akunt. 4, no. September, 2022.
- [33] [M. F. Arsjad, “Peranan aparat desa dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan desa di desa karyamukti kecamatan mootilango kabupaten gorontalo,” Gorontalo J. Public Adm. Stud., vol. 1, no. 1, pp. 16–32, 2018.
- [34] N. Syafrina, “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8 (4), 1–12.” 2017.
- [35] A. Maharani, H. Tanjung, and F. Pasaribu, “Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang,” Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., vol. 5, no. 1, pp. 30–41, 2022.
- [36] A. F. Tsuraya and J. Fernos, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang,” J. Publ. Ilmu Manaj., vol. 2, no. 2, pp. 259–278, 2023.
- [37] Y. Aminullah and K. Kustini, “Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda),” J. E-Bis, vol. 6, no. 1, pp. 256–270, 2022.
- [38] A. P. Tambunan, “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis,” J. Ilm. METHONOMI, vol. 4, no. 2, pp. 175–183, 2018.
- [39] Nurhabiba, “Social support terhadap work-life balance pada karyawan,” Cognicia, vol. 8, no. 2, pp. 277–295, 2020.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*