Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 30519-30529

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN MENTARANG KABUPATEN MALINAU

Yohanis[1], Nurul Hidayat[2]

[1,2]Universitas Borneo Tarakan

Email: yohanismalinau@gmail.com
Corresponding Author: Yohanis, yohanismalinau@gmail.com

Published: Juni, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 96 responden yang merupakan perangkat desa dari 12 desa aktif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja aparatur desa. Secara simultan, keempat variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, yang menunjukkan bahwa faktor perilaku individu dan organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas kinerja. "Selain itu, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi". Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja perangkat desa dapat dilakukan melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, pembangunan komitmen organisasi, serta pengembangan *self-efficacy*. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat desa guna meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Kinerja Perangkat Desa.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, organizational commitment, and self-efficacy on the performance of village officials in Mentarang District, Malinau Regency. The study employed a quantitative approach using a survey method, in which data were collected through the distribution of questionnaires to 96 respondents consisting of village officials from 12 active villages. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings reveal that, partially, work discipline, work motivation, organizational commitment, and self-efficacy have a positive and significant effect on the performance of village officials. This indicates that improvements in each of these variables are associated with enhanced performance among village administrators. Simultaneously, the four independent variables also exert a significant influence on village officials' performance, suggesting that both individual and organizational behavioral factors play a crucial role in determining performance effectiveness. Furthermore, the research model demonstrates a satisfactory ability to explain variations in village officials' performance, although other factors beyond the model also contribute to performance outcomes. These findings imply that improving the performance of village officials can be achieved through strengthening work discipline, enhancing work motivation, fostering organizational commitment, and developing self-efficacy. Therefore, integrated human resource management policies at the village level are essential to continuously improve the quality of public service delivery.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Organizational Commitment, Self-Efficacy, Village Officials' Performance.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kinerja perangkat desa merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan pemerintahan desa yang efektif dan efisien. Hal ini sangat penting, terutama di wilayah pedesaan seperti Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau, yang memiliki karakteristik geografis, sosial, dan ekonomi yang berbeda dengan wilayah perkotaan. "Kinerja perangkat desa sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan self-efficacy". "Disiplin kerja, yang mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, sering kali diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja yang baik dalam berbagai sektor, termasuk pemerintahan desa (Susilo, 2020)".

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien (Widodo, 2019). Motivasi kerja perangkat desa penting untuk memastikan bahwa mereka mampu memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat desa (Rahman, 2021). Faktor-faktor seperti insentif, lingkungan kerja yang kondusif, dan penghargaan dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi perangkat desa (Suryani, 2020).

Selain itu, komitmen organisasi, yang mengacu pada keterlibatan emosional "karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja perangkat desa". "Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Yulianti, 2020)". "Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong kinerja yang lebih baik di sektor publik (Saputra & Hartono, 2021)".

Self-efficacy, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas tertentu, juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Individu dengan "*self-efficacy"* yang tinggi biasanya lebih percaya diri dalam mengatasi tantangan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka (Bandura, 2020). Dalam konteks perangkat desa, self-efficacy membantu mereka dalam mengelola tugas-tugas administrasi dan pelayanan publik dengan lebih baik, terutama di daerah pedesaan yang memiliki berbagai keterbatasan sumber daya (Fitriana, 2021).

"Penelitian terkait disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan self-efficacy dalam konteks perangkat desa masih terbatas, terutama di wilayah pedesaan seperti Kecamatan Mentarang". Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja perangkat desa (Hidayat, 2021). Lebih jauh, pemahaman mengenai hubungan antara faktor-faktor ini dapat membantu dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja perangkat desa di daerah tersebut (Anwar, 2019). Selanjutnya Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau, merupakan wilayah yang masih menghadapi berbagai tantangan dalam hal kinerja perangkat desa. Berdasarkan laporan dari **Badan Pusat Statistik Kabupaten Malinau (2024),** beberapa desa di wilayah ini mengalami keterlambatan dalam pelaksanaan program pembangunan desa hingga 30% dari target tahunan yang ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja, motivasi, dan komitmen perangkat desa, yang berpengaruh pada efektivitas pelayanan publik di desa-desa tersebut. "Data dari **Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (2024)** juga menunjukkan bahwa sekitar 25% perangkat desa di Mentarang belum memenuhi standar kompetensi minimum yang dibutuhkan, yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, survei internal pemerintah daerah menunjukkan bahwa hanya 40% "perangkat desa yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, yaitu "keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif", yang turut menghambat kinerja secara keseluruhan".

Dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* terhadap kinerja, terdapat perbedaan temuan atau *gab teori* yang signifikan di berbagai konteks dan sektor, khususnya dalam 5 tahun terakhir. **Disiplin kerja,** misalnya, hasil penelitian oleh **Susilo (2020)** menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik, namun temuan **Priyanto (2021)** menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja di sektor pemerintahan desa karena faktor eksternal seperti keterbatasan sumber daya. **Motivasi kerja** juga memperlihatkan hasil yang bervariasi; studi oleh **Widodo (2019)** mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan **Setiawan (2020)** menemukan bahwa motivasi yang rendah tidak selalu menurunkan kinerja karena adanya insentif non-finansial yang kuat. **Komitmen organisasi** dalam penelitian **Saputra & Hartono (2021)** memberikan hasil positif terhadap kinerja karyawan di sektor pemerintahan, tetapi **Yulianti (2020)** menemukan bahwa komitmen yang tinggi tidak berdampak signifikan ketika kepuasan kerja rendah. Terakhir, **self-efficacy** diakui dalam penelitian **Bandura (2020)** sebagai faktor kuat dalam meningkatkan kinerja individu, tetapi studi oleh **Fitriana (2021)** menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat menjadi kontra-produktif ketika tidak didukung dengan pelatihan dan keterampilan yang memadai. Variasi hasil ini menunjukkan adanya gap teori yang perlu diperjelas melalui penelitian lebih lanjut dalam konteks perangkat desa di Kecamatan Mentarang, karena faktor-faktor lokal dan sektoral berpotensi memengaruhi hubungan antar variabel.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausal untuk menyelidiki hubungan antar variabel. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti serta menganalisis bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Data dikumpulkan melalui angket yang telah dirancang oleh peneliti sebelumnya. Lokasi penelitian terletak di Kabupaten Malinau, dengan objek yang diteliti adalah perangkat desa di Kecamatan Mentarang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan angket sebagai alat untuk mengumpulkan informasi. Kuesioner, yang juga dikenal sebagai angket, adalah metode pengambilan informasi yang dilakukan dengan mengirimkan daftar pernyataan kepada responden untuk diisi. Angket dalam penelitian ini bersifat rahasia, di mana responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dari pilihan yang telah disediakan. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket: Ini adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui pernyataan tertulis yang disebarkan kepada responden. Dalam konteks ini, kuesioner dirancang untuk mendapatkan umpan balik langsung dari karyawan mengenai berbagai aspek seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Pernyataan dalam kuesioner dirancang untuk mencakup variabel-variabel yang relevan dengan penelitian, sehingga dapat memberikan data yang komprehensif tentang persepsi dan pengalaman karyawan terkait topik penelitian.
2. Observasi: Ini melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku, interaksi, dan situasi di lingkungan kerja. Observasi dapat dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana budaya organisasi tercermin dalam praktik sehari-hari, interaksi antar karyawan, dan pengaturan fisik lingkungan kerja. Metode ini juga membantu peneliti memahami lebih dalam mengenai faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dokumentasi: Ini mencakup pengumpulan dan analisis dokumen atau catatan yang relevan dengan penelitian. Dokumentasi dapat meliputi kebijakan dan prosedur organisasi, laporan kinerja, catatan pertemuan, atau dokumen lain yang dapat memberikan wawasan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang bermakna sehingga dapat digunakan dalam menjawab rumusan

masalah. Menurut Sugiyono (2017), analisis data adalah proses mengorganisasikan, mengelompokkan, serta menginterpretasikan data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti kuesioner, dokumen, maupun hasil pengukuran lainnya. Proses ini dilakukan secara sistematis agar data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji kualitas instrumen, uji hipotesis, serta analisis regresi sebagai alat utama dalam pengujian hubungan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda ditunjukan melalui model 1. Hasil regresi untuk menguji hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan Regresi

Variabel	Model 1		
	β	T	Sig.
Disiplin kerja (X1)	0,589	6,302	0,01*
Motivasi Kerja (X2)	0,529	5,310	0,01*
Komitmen Organisasi (X3)	0,479	5,185	0,00*
Self Efficiacy (X4)	0,405	5,210	0,00*
F	30,28		0,00[b]
R^2	0,516		
Adjusted R^2	0,534		

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel 1, berikut adalah penjelasannya: "Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.11, variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3), dan self-efficacy (X4) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen". "Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) yang positif untuk masing-masing variabel, dengan nilai signifikansi (Sig.) di bawah 0,05. Selanjutnya dapat dilihat nilai F sebesar 30,28 dengan signifikansi 0,00b mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan fit atau sesuai". "Nilai R^2 sebesar 0,516 menunjukkan bahwa 51,6% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model". Adjusted R^2 sebesar 0,534 mengoreksi nilai R^2 dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dan sampel yang digunakan, memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap kemampuan prediktif model.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

"Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh perangkat desa, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang berarti disiplin kerja merupakan faktor yang relevan dan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja aparatur desa".

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan kerangka "Teori Perilaku Organisasi yang menyatakan bahwa perilaku individu, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja (Robbins & Judge, 2017)". Disiplin kerja sebagai bentuk perilaku kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap norma dan standar organisasi, sehingga mampu menciptakan keteraturan dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, dalam perspektif Social Cognitive Theory, disiplin kerja dapat dipahami sebagai manifestasi dari *self-regulation*, yaitu kemampuan individu dalam mengendalikan perilakunya untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Bandura, 1997). Individu yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu mengelola

waktu, tanggung jawab, serta tekanan kerja secara lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan "berbagai temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja". Penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sari dan Wulandari (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pemerintah. Selain itu, penelitian oleh Widodo (2019) dan Setiawan (2020) turut memperkuat bahwa perilaku kerja yang teratur dan patuh terhadap aturan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki kekuatan prediktif yang stabil dalam berbagai setting organisasi, baik sektor publik maupun swasta.

Dari sisi implementasi, "pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa dapat dilihat melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan". "Disiplin yang tinggi mendorong perangkat desa untuk bekerja secara sistematis, meminimalisir kesalahan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat proses kerja dan menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan". "Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai mekanisme pengendalian, tetapi juga sebagai faktor pendorong terciptanya kinerja yang optimal".

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja pemerintahan desa di Kecamatan Mentarang, kedisiplinan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur. Hal ini dapat dipahami mengingat karakteristik organisasi desa yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap regulasi, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja melalui pembinaan, pengawasan, serta "penegakan aturan yang konsisten menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja perangkat desa secara berkelanjutan".

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja" Perangkat Desa

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja aparatur desa dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa.

Dari perspektif Teori Kognitif Sosial, motivasi dipandang sebagai hasil interaksi antara keyakinan individu terhadap kemampuan diri (self-efficacy), ekspektasi terhadap hasil, serta kondisi lingkungan kerja (Bandura, 1997). Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar, ketekunan dalam menghadapi hambatan, serta orientasi yang kuat terhadap pencapaian tujuan. Hal ini berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan. Selain itu, dalam kerangka Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan, individu terdorong untuk bekerja secara optimal ketika kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri dapat terpenuhi (Maslow, 1943). Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi faktor pendorong yang memperkuat komitmen kerja dan meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi.

Temuan ini juga selaras dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Penelitian oleh Widodo (2019) menunjukkan bahwa motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, terutama ketika didukung oleh sistem penghargaan yang memadai. Selain itu, studi oleh Rahmawati (2022) mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen kerja pegawai. Konsistensi hasil ini memperkuat argumentasi bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh luas dan stabil dalam berbagai lingkungan organisasi.

Dalam praktiknya, motivasi kerja perangkat desa tercermin melalui semangat dalam melaksanakan tugas, keinginan untuk meningkatkan kompetensi, serta kesediaan untuk memberikan

pelayanan terbaik kepada masyarakat. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja secara lebih proaktif, berinisiatif, serta mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, "organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung peningkatan motivasi, baik melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, maupun penciptaan suasana kerja yang kondusif".

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, khususnya dalam lingkungan pemerintahan desa yang menuntut pelayanan publik yang responsif dan berkualitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal yang dimiliki oleh perangkat desa berkontribusi nyata dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, "penguatan motivasi kerja melalui pendekatan manajerial yang tepat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa serta mendukung keberhasilan program pembangunan desa".

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau. Arah hubungan yang sejalan mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi diikuti oleh peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. "Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yang menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja perangkat desa".

Dalam kerangka Teori Perilaku Organisasi, komitmen organisasi dipandang sebagai sikap yang mencerminkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas individu terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017). Individu dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras, mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta mengarahkan perilaku kerja selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa keterikatan emosional (*affective commitment*), pertimbangan keberlanjutan (*continuance commitment*), serta kewajiban moral (*normative commitment*) secara bersama-sama membentuk dorongan individu untuk berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. "Kombinasi ketiga dimensi tersebut menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang produktif".

Temuan penelitian ini juga selaras dengan berbagai studi empiris yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Qorni dan Rizana (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah desa. Hasil serupa dilaporkan oleh Rahmawati dan Abidin (2022) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Utomo (2021) turut menguatkan bahwa komitmen organisasi bersama faktor perilaku lainnya berperan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Selain itu, Noviza dan Syamsir (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan desa, sementara Hoke et al. (2018) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor penting bagi kinerja pegawai. Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi yang stabil dalam berbagai lingkungan organisasi.

Dalam praktiknya, "komitmen organisasi pada perangkat desa tercermin melalui kesediaan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga loyalitas terhadap organisasi, serta berupaya menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi". "Perangkat desa yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, menjaga integritas kerja, serta mempertahankan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat berdampak pada menurunnya keterlibatan kerja dan kualitas pelayanan publik".

Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja perangkat desa, khususnya dalam lingkungan pemerintahan desa yang menuntut konsistensi pelayanan dan tanggung jawab publik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh tingkat loyalitas dan keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, upaya penguatan komitmen organisasi melalui pembinaan, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan

lingkungan kerja yang suportif menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa secara berkelanjutan.

Pengaruh Self Efficiecy Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau. Arah hubungan yang sejalan menandakan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, sehingga *self-efficacy* dapat dipandang sebagai determinan penting dalam peningkatan kinerja perangkat desa.

Dalam perspektif Social Cognitive Theory, "*self-efficacy* merupakan faktor kognitif utama yang memengaruhi bagaimana individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak dalam menghadapi tugas maupun tantangan "(Bandura, 1997). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat, ketekunan dalam menghadapi hambatan, serta kemampuan mengelola tekanan kerja secara efektif". "Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal. Dengan demikian, *self-efficacy* tidak hanya berperan sebagai keyakinan personal, tetapi juga sebagai mekanisme penggerak perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian kinerja".

Temuan penelitian ini juga "konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hartini (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Hasil serupa dilaporkan oleh Fitriani (2022) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik". Selain itu, "Pariska (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa, yang secara tidak langsung mencerminkan peningkatan kinerja aparatur". Penelitian oleh Hoke et al. (2018) juga menegaskan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki kontribusi yang stabil dalam berbagai lingkungan organisasi.

Dalam praktiknya, *self-efficacy* pada perangkat desa tercermin melalui keyakinan dalam menghadapi kompleksitas tugas, kemampuan mengambil keputusan, serta kesiapan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perangkat desa yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif, adaptif terhadap perubahan, serta mampu menyelesaikan permasalahan secara efektif. Sebaliknya, rendahnya *self-efficacy* dapat menyebabkan keraguan dalam bertindak, menurunnya inisiatif, serta berpotensi menghambat kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja perangkat desa, khususnya dalam lingkungan kerja yang menuntut tanggung jawab tinggi dan interaksi langsung dengan masyarakat. Hal ini menggambarkan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural dan organisasi, tetapi juga oleh faktor psikologis individu. "Oleh karena itu, upaya peningkatan *self-efficacy* melalui pelatihan, pengalaman kerja, serta dukungan organisasi menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa secara berkelanjutan".

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis dan Implikasi Model

Penelitian ini menyajikan ringkasan hasil pengujian "hipotesis yang bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen". Penyajian ini penting untuk menegaskan konsistensi antara rumusan hipotesis yang diajukan dengan hasil pengujian empiris yang diperoleh melalui analisis regresi. Tabel berikut merangkum hasil pengujian hipotesis yang mencakup pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau:

Tabel 2. Ringkasan Dukungan Terhadap Hipotesis

No	Hipotesis	Temuan
H1	Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja perangkat desa	Didukung
H2	Motivasi Kerja berpengaruh positif pada kinerja perangkat desa	Didukung
H3	Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja perangkat desa	Didukung

H4	*SelffEffiacacy* berpengaruh positif pada kinerja perangkat desa	Didukung

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keempat variabel independen tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. "Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab, motivasi kerja menjadi pendorong internal dalam melaksanakan tugas, komitmen organisasi menunjukkan tingkat keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, sedangkan *self-efficacy* merepresentasikan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan". "Kombinasi keempat faktor tersebut membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat".

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini menunjukkan pola yang bersifat linier, di mana peningkatan pada masing-masing variabel bebas diikuti oleh peningkatan kinerja perangkat desa. Hal ini menguatkan bahwa faktor-faktor perilaku individu dan organisasi memiliki kontribusi yang nyata dalam menentukan kualitas kinerja aparatur desa.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) yang signifikan "menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja perangkat desa berdasarkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy"*. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun sistem organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja perangkat desa tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku dan psikologis individu. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, pengembangan komitmen organisasi, serta pembentukan *self-efficacy* yang tinggi menjadi langkah strategis yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja perangkat desa secara berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mentarang, Kabupaten Malinau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan aparatur desa dalam mematuhi aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki perangkat desa mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi, maka semakin optimal pula kontribusi kinerja yang diberikan oleh perangkat desa.
4. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja.

REFERENCES

Alhabsye, S. U. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pematang Jering Kabupaten Muaro Jambi. *Skripsi*, Universitas Batanghari Jambi.

Andriani, S. (2021). Hubungan Self-Efficacy dengan Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 20(1), 89-101.

Anggraeni, D. (2022). Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(3), 229-241.

Anwar, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 155-164.

Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research. *Journal of Management*, 25(3), 293–315.
Badan Pusat Statistik Kabupaten Malinau. (2024). Laporan Tahunan Kecamatan Malinau Utara: Kinerja dan Pembangunan Desa. BPS Malinau.
Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman and Company.
Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill.
Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. (2024). Rekapitulasi Standar Kompetensi Perangkat Desa se-Kabupaten Malinau. Dinas PMD Kabupaten Malinau.
Diniyah, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan*, 4(1), 49-66.
Fau, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Tetehosi II Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. *Jurnal Jesya*, 1(2), 233-130.
Febrianti, S. V. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Rancaekek. *Jurnal Equalibrium*, 3(1), 104-82.
Febrianti, S. V. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar. *Jurnal Equalibrium*, 3(1), 104-82.
Febriningrum, D. A., Sulistiyowati, L. N., & Ahmad, H. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 41-29.
Fitriana, N. (2021). Self-Efficacy and Its Role in Public Sector Performance. *Public Management Review*, 19(2), 125-138.
Fitriani, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Bantul. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
Fitriani, S. (2022). *Peran Motivasi dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Desa*.
Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
Handayani, S., & Suryanto, E. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(4), 233-245.
Harsono, Y. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 87-98.
Hartini. (2023). *Self-efficacy, Self Esteem, Locus of control, dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Desa*.
Herzberg, F. (2019). Motivational Theory: Theory of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 46(1), 113-121.
Hidayat, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 17(1), 45-56.
Hoke, S., et al. (2018). *Efikasi Diri, Locus of Control, dan Komitmen Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tanggulangin*.
Hoke, S., et al. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 123-134
Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
Kusuma, A. (2022). Human Resource Management in Local Governments: A Study on Organizational Performance. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 22(4), 321-333.
Ma'ruf, M., & Chair, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(3), 29882.
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management: Essential Perspectives. Cengage Learning.
Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
Mokodompis, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 1928-1272.
Nastiti, N. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(2), 4560-4569.
Noviza, Y., & Syamsir. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan X Koto Singkarak dan Junjung Sirih. *Jurnal Penelitian Nagari*, 2(1), 139-150.
Nugraha, T. (2020). Self-Efficacy dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(3), 112-124.
Pariska, P. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Self Efficacy terhadap Akuntabilitas Dana Desa*.
Prawoto, A. (2021). Desentralisasi dan Efektivitas Kinerja Pemerintah Desa di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(3), 289-303.
Priyanto, A. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 115-130.
Putra, H., & Wahyuni, D. (2023). Local Government Accountability and Public Service Delivery in Rural Areas. *Journal of Public Policy and Administration*, 16(1), 178-195.
Putra, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 16470-1.
Putra, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 16470-1.
Qorni, F., & Rizana, D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Internal Locus of Control terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 9(2), 32-45.
Rahman, A. (2021). Motivation as a Driving Force in Public Sector Performance. *Jurnal Sains Manajemen*, 10(3), 203-216.
Rahmawati, F., & Abidin, Z. (2022). Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Sosial Edukasi*, 9(1), 24135
Rahmawati, R. (2022). Motivasi dan Kinerja Pegawai Pemerintah: Studi Kasus di Kecamatan. *Jurnal Pemerintahan Daerah*, 16(2), 55-67.
Ramdhan, Z. (2022). Kebijakan Publik dan Pembangunan Daerah: Studi Kasus di Kabupaten Malinau. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 19(4), 355-367.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
Santoso, R. (2023). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(4), 123-135.
Saputra, B., & Hartono, R. (2021). Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 21(2), 145-157.
Sari, I. (2020). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 199-210.
Sari, M., & Pramono, D. (2022). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 23(3), 66-78.
Sari, M., & Wulandari, D. (2023). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 20(3), 77-89.
Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural, and open systems perspectives* (2nd ed.). Routledge.
Setiawan, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(3), 233-245.

Setiawan, B., & Kartika, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 22(3), 67-80.

Sugiyatno. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Citra Widya Edukasi*. 10.

Suryani, E. (2021). Komitmen Organisasi dan Kinerja Perangkat Desa: Studi Empiris. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 19(2), 101-112.

Susilo, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik. *Jurnal Manajemen SDM*, 15(1), 101-114.

Sutrisno, E. (2018). Studi Tentang Pengaruh Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(2), 867-822.

Utami, T., & Kusuma, R. (2022). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Desa. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 23(1), 100-112.

Utomo, S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Susukan Banjarnegara. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Widodo, A. (2019). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 155-167.

Yenni, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(2), 327.

Yulianti, F. (2020). Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Desa: Studi Empiris. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 16(1), 75-88.

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts et al. (Eds.), *Handbook of self-regulation*. Academic Press.