



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada)

Emelinda Lopi Kedang

Universitas Nusa Nipa

lindakedang969@gmail.com

Walter Obon

Universitas Nusa Nipa

Margaretha Yilianti

Universitas Nusa Nipa

Abstract. : *The background of this research was village administration performance in Nita Sub-district had not been maximized. This research aimed to (1) determine the description of administration performance, work discipline, and workability in the villages of Nita Sub- district; and (2) analyze the effect of work discipline and workability on the village administration performance in Nita Sub-district both partially and simultaneously. The population in this research was village administration as many as 36 people. This research was conducted by census or saturated sampling due to limited population. Data were collected through questionnaires and analysed through descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. The hypothesis testing was done through the F- test and t-test.*

The results of descriptive analysis showed that the variables of village administration performance, work discipline, and workability were categorized as good. The statistical results of the t- test showed that partially the work discipline and workability variables had a positive and significant effect on village administration performance. The result of the F-test significant effect on employee performance. The results of the determination analysis indicated that the two independent variables in this research could explain the fluctuation of employee performance by 38, 8%.

Keywords: *Work Facilities, Teamwork, Apparatus Performance.*

Abstrak. : Latar belakang penelitian ini adalah belum maksimalnya kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja Aparatur, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja pada Pemerintah Desa di Kecamatan Nita ; (2) menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan berjumlah 36 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja Aparatur, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere sebesar 38,8%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Aparatur.

LATAR BELAKANG

Kecamatan Nita memiliki tugas melaksanakan kewewenangan pemerintah Kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintah, ekonomi, pembangunan kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati. Kantor Camat Nita berada di kawasan Kabupaten Sikka, Kecamatan Nita terletak sekitar 12 kilometer dari Ibu Kota Kabupaten Sikka. Pusat pemerintahannya berada di Desa Nita. Terdapat 12 Desa dalam cakupan kecamatan Nita, dalam 12 Desa terdapat 4 Desa yaitu Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik karena kurangnya perkembangan dan banyaknya kendala sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

Pengertian Desa menurut UU No 6 Tahun 2014 menyebutkan bahwa, Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa sebagai unit organisasi pemerintah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dengan segala latar belakang kepentingan dan kebutuhannya mempunyai peranan yang sangat strategis, khususnya dalam pelaksanaan tugas di bidang pelayanan publik. Pasal 23 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014, yakni pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan Desa.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang terencana yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran dan kinerja aparatur yang ada di dalamnya. Apabila suatu organisasi atau instansi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. seiring berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Sumber daya manusia atau sering di singkat SDM memegang peranan penting dalam instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi instansi, sehingga sumber daya manusia tidak terlepas dari pelaksanaan tujuan instansi. Suatu agensi dapat dikatakan baik dan berkembang dengan baik jika talentanya terpenuhi sesuai dengan kriteria

yang ditentukan oleh agensi tersebut, dan sebaliknya jika talenta agensi tersebut buruk dan tidak berkembang dengan baik maka tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Hal ini mempengaruhi efisiensi kerja karyawan dan menghambat perkembangan instansi.

Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun aparatur pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya kerjasama antara semua sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut, baik pimpinan maupun aparatur sehingga kinerja aparatur akan semakin meningkat. Oleh karena itu di era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Dalam dunia kerja suatu instansi harus bisa meningkatkan kinerja aparatur, sehingga dapat menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas. Untuk menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas, maka diperlukan aparatur atau sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang tinggi. Di era kemajuan teknologi sekarang ini, aparatur diharapkan mampu mengoperasikan perlengkapan kerja dengan baik guna mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di instansi tersebut (Busro, 2018;95).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana aparatur tersebut memberikan kemampuannya terhadap instansi. Bila kinerja aparatur baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Rendahnya kinerja aparatur dapat berpengaruh besar terhadap instansi tersebut. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Astuti & Prayogi, 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan (Daulay, Raihanah, A. A. Manaf. (2017)). Maka dari itu, kinerja aparatur harus lebih ditingkatkan melalui disiplin kerja dan kemampuan kerja yang baik.

Untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap instansi perlu menerapkan disiplin bagi setiap aparatur yang terlibat di dalamnya, karena tanpa disiplin kerja yang baik tidak

mungkin tercipta proses kerja yang baik, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan bersikap tegas terhadap disiplin para aparatur, hal ini guna menciptakan sebuah proses kerja yang baik yang dapat mewujudkan tujuan instansi. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2009:86)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada aparatur. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/instansi dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat kinerja aparatur akan semakin tinggi (Tanjung, 2015).

Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekauan, karena seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Disiplin merupakan suatu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar aparatur pada Desa Nita, Desa Nitakloang, desa Tebuk dan Desa Lusitada di Kecamatan Nita terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggungjawab sesuai tugas yang diberikan oleh atasan. Kondisi disiplin kerja pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada dikecamatan Nita pada saat ini masih sangat rendah dan untuk menciptakan disiplin kerja diperlukan adanya rasa pengertian antara Kepala Desa dan juga perangkat Desa sebagai bawahan sehingga akan tercapai kerjasama yang baik antara keduanya.

Kedisiplinan diharapkan dapat timbul dari kesadaran masing-masing perangkat Desa. Dengan demikian, Kepala Desa harus menstandarisasikan kaidah-kaidah dan tingkah laku dasar kepada perangkat Desa guna terpeliharanya disiplin kerja pada empat Desa di Kecamatan Nita. Dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja, diharapkan bahwa setiap aparatur yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat bekerja dengan baik dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku empat Desa di Kecamatan Nita. Untuk mendapatkan hasil kerja dan kinerja aparatur, maka perlu dilakukan adanya aparatur-aparatur yang setia, taat, jujur, bermental baik, berwibawa, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dapat

dikatakan bahwa pembinaan sangat penting untuk dilakukan Kepala Desa guna menumbuhkan disiplin kerja yang baik terhadap empat Desa yang berada di Kecamatan Nita.

Selain disiplin kerja, kemampuan juga dapat mempengaruhi kinerja aparatur. Kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Mangkunegara, 2017: 94) Karenanya kemampuan yang buruk dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Maka dukungan intansi terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting guna mencapai kinerja yang optimal. Kemampuan kerja seorang aparatur sangat mempengaruhi prestasinya di instansi, yang dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian.

Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kemampuan kerja yang dimiliki aparatur Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada di Kecamatan Nita masih sangat rendah karena banyak aparatur yang belum terlalu menguasai alat-alat komunikasi misalnya komputer, laptop dan sebagainya sehingga kurangnya kemampuan aparatur Desa tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa. Kemampuan aparatur disetiap Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada di Kecamatan Nita dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kurang efektif. Faktor penghambat kemampuan aparatur Desa sangat rendah karena kurangnya kegiatan-kegiatan yang mendukung dan meningkatkan kemampuan kerja.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja di Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada di Kecamatan Nita adalah dengan cara pembinaan, pelatihan, Bimtek (bimbingan teknis) dan juga memberikan motivasi kerja serta peningkatan kesejahteraan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya mengenai aparatur Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 Aparat.

Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra-survey kinerja aparatur Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada.

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	0	0	1	2	8	24	20	80	1	5	111	150	74,00
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	0	0	30	120	0	0	120	150	80,00
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	4	4	4	8	11	33	11	44	0	0	89	150	59,33
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitasbiaya)</i>	0	0	0	0	12	36	18	72	0	0	108	150	72,00
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	10	20	1	3	17	68	2	10	101	150	67,33
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	0	0	11	44	19	95	139	150	92,67
Jumlah												668	900	74,22

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Sumber hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja aparatur Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 668 dari skor ideal 900 atau dengan pesenatse 74,22%. Dengan demikian terdapat gep sebesar 25,78% yang menjadi permasalahan kinerja aparatur di Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada.

Selanjutnya variabel kinerja aparatur Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada terdiri dari 6 indikator dimana 3 indikator terendah adalah : 1) *Time Lines* (59.33%), 2) *Need for supervision* (67,33%) 3) *Cost effectiveness* (72,00%) hasil ini sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukkan adanya beberapa aparatur belum mampu memenuhi standar kuantitas yang ditemukan, selain itu ada beberapa aparatur belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Hasil wawancara juga menunjukkan adanya beberapa aparatur belum mampu menggunakan anggaran secara efektif.

Permasalahan kinerja aparatur tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini faktor pertama yang menentukan tinggi rendahnya aparatur adalah Disiplin Kerja Menurut Afandi (2021:1) Disiplin kerja adalah suatu perintah atau aturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang menentukan kinerja karyawan pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada adalah kemampuan kerja. Menurut

Kurniawati dan Mujana (2021) kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan serta waktu.

Disiplin kerja dan kemampuan kerja aparatur sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja aparatur dan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu dirangkum dalam tabel 1.1 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja aparatur terhadap kinerja aparatur. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur	Bepengaruh positif dan signifikan	Ni Putu Christilian Pratiwi, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang pada tahun (2022)
		Bepengaruh positif dan tidak signifikan	
		Bepengaruh negative dan signifikan	Paulus Sawor, Markarius Barjari Margareth, Sylviadengan pada tahun (2020)
		Bepengaruh negative dan tidak signifikan	
2.	Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur	Bepengaruh positif dan signifikan	
		Bepengaruh positif dan tidak signifikan	
		Bepengaruh negative dan signifikan	Ni Putu Christilian Pratiwi, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang pada tahun (2022)
		Bepengaruh negative dan tidak signifikan	Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu pada tahun (2019)

Sumber : *Research Gap penelitian terdahulu*

Berdasarkan tabel 1.2 ada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja aparatur berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur dan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Aparatur

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja aparatur adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Yulia Apriliani Ayu Astuti Pondeng, Imanuel Wellem & Yosef Tonce (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sikka. Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis.

Menurut Mangkunegara (2010:12), menyatakan bahwa, kinerja aparatur adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Menurut Wahjono, (2020:140) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021:11) Disiplin kerja adalah suatu perintah atau aturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Menurut Agustini (2019:81) Disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) (1) Tujuan dan Kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (2) Teladan Pemimpin, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat. (3) Balas Jasa, Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal ini akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan. (4) Keadilan, Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain. (5) Pengawasan Melekat, Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan. (6) Sanksi Hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya. (7) Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya. (8) Hubungan Kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik disuatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertika maupun horizontal. Hubungan vertical yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara semua karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan

dan Susana kerja yang nyaman.

Kemampuan Kerja

Menurut Kuniawati dan Mujannah (2021) kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan serta waktu.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Marliana Ervani Weni, Walter Obon & Viktor Eko Transilvanus (2023)).

Hipotesis Penelitian

- H1 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.
- H2 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.
- H3 : Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintah desa di empat desa (pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitadas) Kecamatan Nita yang berjumlah 36 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel Disiplin kerja adalah 87,69% dengan kategori Sangat baik; (2) persentase skor total untuk variabel kemampuan kerja adalah 83,95 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja aparatur adalah 82,04% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja aparatur (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Disiplin Kerja	3,373	0,002	Berpengaruh Signifikan
	Kemampuan Kerja	2,238	0,032	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11.

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,373 dengan nilai signifikan sebesar 0,02. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Artinya jika variabel Disiplin Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Aparatur akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Kemampuan Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,238 dengan nilai signifikan sebesar 0,32. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Artinya jika variabel Kemampuan Kerja semakin meningkat maka Kinerja Aparatur akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja aparatur (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	473,451	2	236,725	10,461	0,000
	<i>Residual</i>	746,771	33	22,629		
	Total	1220,222	35			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa						

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,461 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y), artinya naikturunnya nilai Kinerja Aparatur sangat ditentukan oleh naikturunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Kemampuan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,623	0,388	0,351	4,75704
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa				

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,388 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) sebesar 38,8% (diperoleh dari: $0,388 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 61,2% (diperoleh dari: $100\% - 0,388\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakolung, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada). Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila disiplin Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Aparatur akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada)

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur antar lain lain penelitian yang dilakukan oleh : Sinambela (2018) Sawor, Sylvia (2020) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur baik secara parsial maupun simultan. , untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Aparatur maka Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) harus mampu memperbaiki Disiplin Kerja terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 87,69%. (masih terdapat *gap* sebesar 12,31%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: (1) Etika Kerja (85,37%: Sangat Baik). Etika kerja adalah kemampuan untuk memperthanakan nilai-nilai moral yang tepat didalam sebuah organisasi. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaanya dengan standar moral yang tinggi. Di tempat kerja, etika adalah pedoman moral yang dipatuhi oleh suatu organisasi secara keseluruhan dan individu-individu yang membentuknya, untuk mematuhi aturan yang berlaku. Dengan adanya etika kerja. Semua

aparatur bias bersikap sesuai dengan ketentuan tersebut. Sehingga menghindari menghindari segala resiko yang menyebabkan pencemaran nama baik bagi aparatur maupun instansi. Salah satu cara untuk memperbaiki etika kerja adalah saling mengharagai dan memberi rasa hormat, berkomunikasi secara terbuka, saling memberi contoh yang baik, saling memberikan kepercayaan, memberikan pelatihan berkualitas kepada aparatur. .

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kemampuan Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Aparatur akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kemampuan Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Sugiharta (2019) Ni Putu Sendow, Lumintang (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Aparatur Desa Nita di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan desa Lusitada) maka harus mampu meningkatkan Kemampuan Kerja. Meskipun Kemampuan Kerja sudah termasuk kriteria baik (83,95%), namun masih terdapat *gap* sebesar 16,05%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: (1) Kemampuan Sosial (78,52%: Baik) Kemampuan social merupakan kemampuan berkomunikasi, menjalin hubungan dengan orang lain, memberi atau menerima kritik, bertindak sesuai norma dan aturan yang berlaku. Di tempat kerja, kemampuan social dapat menjadi aspek penting dari interaksi, perencanaan, dan kolaborasi dengan rekan kerja. Kemampuan social merupakan kompetensi yang memfasilitasi komunikasi dan interaksi dengan orang lain di lingkungan apapun. (2) Kemampuan Intelektual (86,48%: Baik)

Kemampuan intelektual adalah kesanggupan seseorang dalam menyesuaikan diri pada hal-hal baru yang memakai alat-alat berpikir sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan intelektual juga mengarah pada kapabilitas seseorang untuk dapat bertibdak secara terarah, berpikir secara bermakna, dan dapat berinteraksi secara efisien terhadap lingkungannya. Peran penting dalam kemampuan intelektual adalah menjadi media penyimpanan pengetahuan baru, alat ukur memperoleh pengetahuan baru, membantu memahami sesuatu secara lebih mendalam, membantu meningkatkan pengetahuan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Aparatur Desa Nita di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Nita di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada)

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Aparatur antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Agustini (2019:90), Menurut Kuniawati dan Mujanah (2021), Tanjung, Manalu(2019), Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur.

Meskipun secara parsial, variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama dengan variabel Kemampuan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Variabel Kemampuan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 87,69% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Kemampuan Kerja adalah 83,95% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel Kinerja Aparatur adalah 82,04% dengan kategori sangat baik. (2) Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) (a) Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Apabila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. (b) Variabel Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Apabila variabel Kemampuan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. (2) Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). (3) Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) sebesar 38,8%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : (2) Kepada Pemerintahan Desa di kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) di sarankan untuk : (a) Meningkatkan kinerja Aparatur dengan memperbaiki Disiplin Kerja. Pimpinan harus melakukan pemantauan tanpa diketahui Aparatur, memposisikan Aparatur sesuai keahliannya dan menjadi teladan yang baik. (b) Meningkatkan Kinerja Aparatur dengan meningkatkan kemampuan kerja memberikan motivasi kerja serta peningkatan kesejahteraan. dengan cara pembinaan, pelatihan, Bimtek (bimbingan teknis) dan juga memberikan motivasi kerja serta peningkatan kesejahteraan. (2) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja Aparatur yang belum diikuti sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Aparatur Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, desa Nitaklong, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Afandi & Arif. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. In *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 490–502).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daulay, Raihanah, A. A. Manaf. (2017). Strategi dan workshop kewirausahaan (1st ed). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqila.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kurniawati, N., & Siti Mujanah. (2021). The influence of work ability, work ethos and work environment on employee performance at garment industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marliana Ervani Weni, Walter Obon & Viktor Eko Transilvanus (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Sinambela & Lijan Poltak. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sylvia Margareth, *at all* (2020) Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN Dinsos Papua Barat. *Management Business Journal*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- UU No.6 Tahun 2014. Pengertian Desa.
- Wahjono, *at all* (2020). *Pengantar manajemen (Edisi ke-2)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yulia Apriliani Ayu Astuti Pondeng, Imanuel Wellem & Yosef Tonce (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*.