

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR DESA INYA DISTRIK MANOKWARI UTARA

Oleh:

¹Anike Lea Towansiba, ²Theodorus Lamaurin Herin, ³Nety Torano

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas Indonesia (UNCRI)
Jl. Lembah Hijau (blk. Diklat), Wosi Dalam, Manokwari, Papua Barat

e-mail : anikeleato@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style on the employee performance of Desa Inya Village apparatus, North Manokwari District. The research used a quantitative approach with simple linear regression analysis. Data were collected from 30 respondents using a census sampling technique through Likert-scale questionnaires. Results indicate that leadership style has a positive and significant effect on village apparatus employee performance, with a regression coefficient of 0.712, a t-value of 8.437 exceeding the t-table value of 2.048, and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.714 indicates that 71.4% of the variation in village apparatus employee performance can be explained by leadership style, while the remaining 28.6% is influenced by other factors. This research emphasizes the importance of applying democratic, transformational, and participative leadership styles to sustainably improve village apparatus performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Village Apparatus, Village Government, North Manokwari.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Inya Distrik Manokwari Utara. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Data dikumpulkan dari 30 responden menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) melalui kuesioner berskala Likert 1–5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur desa, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,712, nilai t-hitung sebesar 8,437 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,048, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,714 mengindikasikan bahwa 71,4% variasi kinerja pegawai aparatur desa dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis, transformasional, dan partisipatif dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur desa secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Aparatur Desa, Pemerintahan Desa, Manokwari Utara.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan desa merupakan ujung tombak pelayanan publik yang paling dekat dengan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat ditentukan oleh kualitas kinerja aparatur desa yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Septian, 2024). Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Salah satu faktor yang paling signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi serta memberikan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan (Balía, 2024). Kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya sangat berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja pegawai (Wendari, 2021).

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi bawahannya untuk bertingkah laku sesuai dengan apa yang diharapkannya, selain itu kepemimpinan juga dimaksud sebagai aktivitas mempengaruhi orang untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama (Widiya, 2019). Dalam konteks pemerintahan desa, gaya kepemimpinan kepala desa menjadi faktor kritis yang membentuk budaya kerja, motivasi, dan produktivitas seluruh aparatur desa.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Desa Inya Distrik Manokwari Utara, terdapat beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja aparatur desa, di antaranya mengenai pelaporan Dana Desa yang tidak transparan antara kepala desa beserta jajaran kepada masyarakat, sehingga memicu kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparatur desa. Kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam implementasi gaya kepemimpinan yang berdampak pada penurunan kinerja dan semangat kerja aparatur desa.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Bohalima (2024) membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan, sedangkan Lambi (2023) menemukan pengaruh signifikan kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Provinsi Papua Barat. Penelitian Wendari, Daswati, dan Tamher (2021) juga menemukan pengaruh nyata gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur di Kabupaten Morowali. Namun penelitian yang spesifik mengkaji konteks Desa Inya Distrik Manokwari Utara masih belum ada, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Inya Distrik Manokwari Utara serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat digunakan oleh pimpinan desa dalam meningkatkan kinerja aparaturnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat eksplanatif untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan model $Y = a + bX + e$, karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Inya Distrik Manokwari Utara, Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat. Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan setelah proposal disetujui, yang mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, pengolahan, dan penyusunan laporan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aparatur Desa Inya yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (n=30). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang sangat terbatas sehingga seluruhnya dapat dilibatkan untuk memperoleh data yang akurat dan representatif (Sugiyono, 2011).

Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 dengan tujuh pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan tujuh pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), serta studi dokumentasi. Teknik analisis data meliputi: (1) Uji instrumen yaitu uji validitas dengan Product Moment ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha $> 0,60$; (2) Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan uji heteroskedastisitas Scatterplot; (3) Analisis regresi linear sederhana; (4) Koefisien determinasi (R^2); dan (5) Uji t pada taraf signifikansi 5%.

Definisi operasional variabel: Gaya Kepemimpinan (X) didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam mencapai sasaran organisasi, diukur melalui indikator: pemberian motivasi, keteladanan, keterbukaan terhadap masukan, kejelasan arahan, ketegasan dalam keputusan, penghargaan terhadap hasil kerja, dan komunikasi efektif. Kinerja Pegawai (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab, diukur melalui indikator: ketepatan waktu penyelesaian tugas, pencapaian standar kerja, kemampuan kerja sama tim, inisiatif kerja, kepuasan terhadap hasil kerja, efisiensi kerja, dan konsistensi kualitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan distribusi kuesioner kepada 30 responden, seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan kembali dengan tingkat pengembalian 100%. Berikut gambaran karakteristik responden penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	63,3
	Perempuan	11	36,7
	Total	30	100
Usia	20–30 tahun	8	26,7
	31–40 tahun	14	46,7
	41–50 tahun	6	20,0
	>50 tahun	2	6,7
	Total	30	100
	Pendidikan Terakhir	SMP	2
SMA/SMK		11	36,7
D3		4	13,3
S1		12	40,0
S2		1	3,3
Total		30	100
Masa Kerja		< 5 tahun	9
	5–10 tahun	13	43,3
	11–15 tahun	6	20,0
	> 15 tahun	2	6,7
	Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh laki-laki (63,3%) dengan kelompok usia produktif 31–40 tahun (46,7%), yang menunjukkan kematangan pengalaman dalam melaksanakan tugas pemerintahan desa. Pendidikan terakhir S1 mendominasi (40,0%), diikuti SMA/SMK (36,7%), mengindikasikan kapasitas intelektual yang memadai dalam mendukung kinerja aparatur. Masa kerja 5–10 tahun mendominasi (43,3%), menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam lingkungan organisasi desa.

Tabel 2. Data Rata-rata Skor Persepsi Item Kuesioner

Kode	Pernyataan	Skor
Gaya Kepemimpinan (X)		
X1	Gaya kepemimpinan pimpinan mendorong semangat kerja aparatur desa	4,23
X2	Pimpinan desa memberi contoh yang baik kepada aparatur desa	4,17
X3	Pimpinan desa mendengarkan masukan dari bawahan sebelum mengambil keputusan	3,93
X4	Pimpinan desa memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas	4,30
X5	Pimpinan desa tegas dalam mengambil keputusan	4,27
X6	Pimpinan desa menghargai setiap hasil kerja bawahannya	4,10
X7	Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya	4,20
Kinerja Pegawai (Y)		
Y1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,13
Y2	Saya bekerja sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan	4,20
Y3	Saya mampu bekerja sama dengan tim secara efektif	4,33
Y4	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	4,07
Y5	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya	3,97
Y6	Saya dapat bekerja secara efisien meskipun dalam tekanan	4,03
Y7	Saya secara konsisten menjaga kualitas hasil pekerjaan saya	4,17
Rata-Rata Total		4,15

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan rata-rata skor keseluruhan sebesar 4,15, mengindikasikan bahwa responden secara umum menyetujui pernyataan-pernyataan pada kedua variabel. Skor tertinggi pada indikator kemampuan kerja sama tim (Y3 = 4,33) dan kejelasan arahan pimpinan (X4 = 4,30), sementara skor terendah pada keterbukaan pimpinan terhadap masukan (X3 = 3,93) dan kepuasan hasil kerja (Y5 = 3,97). Hal ini mengisyaratkan bahwa dimensi partisipasi dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
<i>Variabel X</i>	X1	0,501	0,3061	Valid	0,864 (Reliabel)
	X2	0,478	0,3061	Valid	
	X3	0,523	0,3061	Valid	
	X4	0,549	0,3061	Valid	
	X5	0,512	0,3061	Valid	
	X6	0,487	0,3061	Valid	
	X7	0,534	0,3061	Valid	
<i>Variabel Y</i>	Y1	0,488	0,3061	Valid	0,851 (Reliabel)
	Y2	0,532	0,3061	Valid	
	Y3	0,517	0,3061	Valid	
	Y4	0,496	0,3061	Valid	
	Y5	0,473	0,3061	Valid	
	Y6	0,508	0,3061	Valid	
	Y7	0,541	0,3061	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

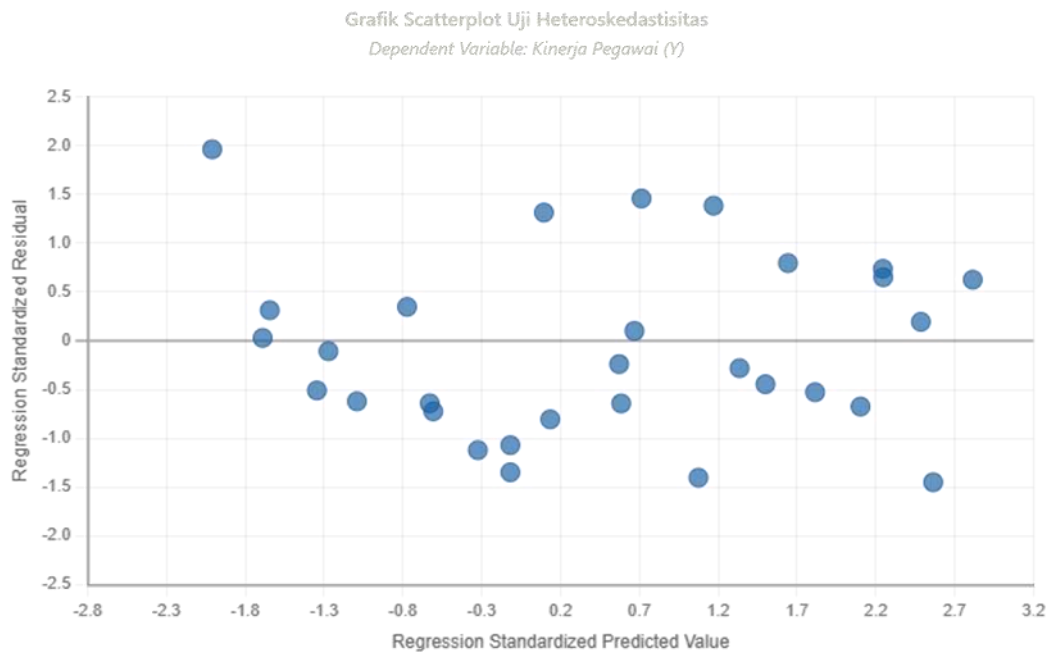
Berdasarkan Tabel 3, seluruh 14 item pernyataan (7 item variabel X dan 7 item variabel Y) dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,3061) pada $df = 28$ dan taraf signifikansi 5%. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X sebesar 0,864 dan variabel Y sebesar 0,851, keduanya melebihi batas minimal 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters (Mean)	0,0000000
Normal Parameters (Std. Deviation)	3,42761089
Most Extreme Differences (Absolute)	0,118
Test Statistic	0,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Kesimpulan	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot (Gambar 1) juga menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.



Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol → model bebas dari heteroskedastisitas

Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	7,324	4,217	1,737	0,094
Gaya Kepemimpinan (X)	0,712	0,084	8,437	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, model persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,324 + 0,712X + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan: (1) nilai konstanta sebesar 7,324 berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja pegawai aparatur desa secara dasar sudah berada pada nilai 7,324; (2) koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,712 satuan. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan arah pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,845	0,714	0,703	3,481

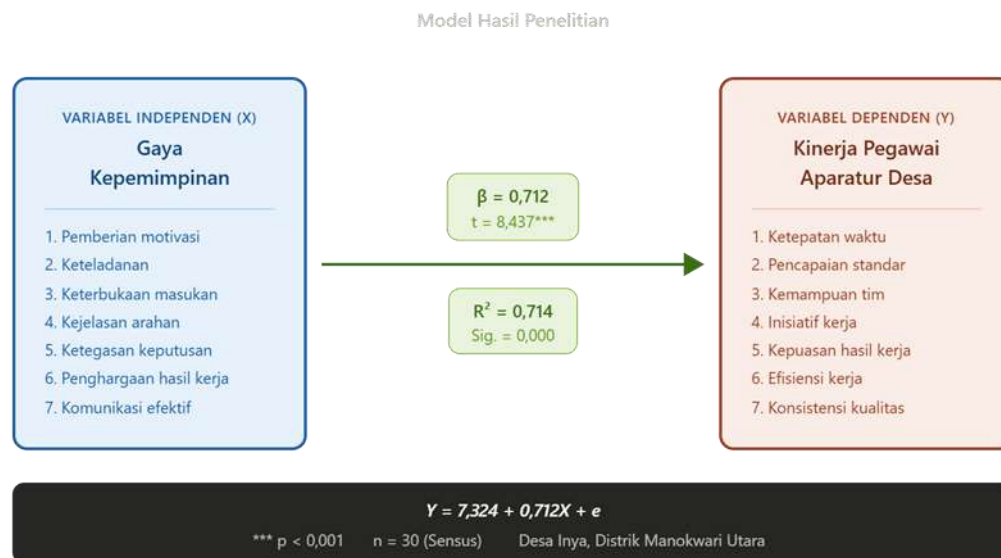
Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 7. Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X) → Kinerja Pegawai (Y)	8,437	2,048	0,000	H₁ Diterima

Catatan: *** signifikan pada taraf 1% (p < 0,001)

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



Gambar 2. Model Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7, nilai R sebesar 0,845 menggambarkan korelasi positif yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Nilai R² sebesar 0,714 menunjukkan bahwa 71,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sementara 28,6% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi individual. Hasil uji t menunjukkan t-hitung sebesar 8,437 > t-tabel 2,048 (df=28, α=5%) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₁ diterima.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Inya Distrik Manokwari Utara, selaras dengan penelitian Bohalima (2024) yang membuktikan pengaruh signifikan kepemimpinan

terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan di wilayah Papua. Nilai koefisien regresi 0,712 yang cukup besar mengindikasikan bahwa setiap perbaikan kualitas gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang substansial. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wendari, Daswati, dan Tamher (2021) yang menemukan pengaruh nyata gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja aparatur di Kabupaten Morowali.

Nilai R^2 sebesar 0,714 yang relatif tinggi menunjukkan dominasi peran gaya kepemimpinan dalam menentukan kinerja pegawai aparatur desa. Hasil ini juga didukung oleh Lambi (2023) yang menegaskan bahwa dalam konteks pemerintahan daerah Papua Barat, kepemimpinan yang baik menjadi faktor utama penggerak kinerja pegawai. Kondisi di Desa Inya yang menghadapi tantangan transparansi pengelolaan dana desa menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif — yang ditandai dengan keterbukaan terhadap masukan bawahan (skor $X3 = 3,93$, terendah) — menjadi area yang perlu mendapat perhatian khusus dari kepala desa.

Sisa varians sebesar 28,6% yang tidak dijelaskan oleh gaya kepemimpinan mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain juga berkontribusi terhadap kinerja aparatur desa. Faktor tersebut antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi pegawai, serta lingkungan kerja. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat menambahkan variabel-variabel tersebut sebagai variabel independen atau moderasi.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur Desa Inya Distrik Manokwari Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar $8,437 > t$ -tabel $2,048$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, koefisien regresi sebesar 0,712, dan nilai R^2 sebesar 0,714, yang berarti gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 71,4% variasi kinerja pegawai aparatur desa.

Implikasi kebijakan dari temuan ini mencakup: (1) Kepala Desa Inya perlu meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif, terutama dalam hal keterbukaan terhadap masukan bawahan dan pelibatan aparatur dalam pengambilan keputusan; (2) Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi, keteladanan, dan pengembangan kapasitas aparatur perlu diintensifkan; (3) Transparansi pengelolaan Dana Desa sebagai bagian dari implementasi kepemimpinan yang akuntabel perlu diperkuat untuk memulihkan kepercayaan masyarakat dan meningkatkan semangat kerja aparatur; (4) Pemerintah daerah Kabupaten Manokwari perlu menyediakan program pelatihan kepemimpinan khusus bagi kepala desa dan perangkat desa.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang kecil ($n=30$) dan hanya menggunakan satu variabel independen. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, atau kompensasi, serta memperluas lokasi penelitian ke beberapa desa di Distrik Manokwari Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Ayok, B., & Balia, N. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Papua*, 3(1), 45–60.

- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Administrasi Publik Papua*, 5(2), 112–125.
- Failin, I. N., Hamdun, E. K., & Ariyantiningasih, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 78–94.
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 33–48.
- Lambi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Papua Barat*, 8(2), 91–108.
- Parjadinata, L., Surati, S., & Sakti, D. P. B. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Pelayanan Program One Day Service di Kantor Pertanahan Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 55–70.
- Septian, E. I. (2024). Kinerja Pegawai dan Perangkat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan*, 5(1), 420–435.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu, S. (2019). Kinerja Aparat Desa dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 4(2), 100–115.
- Wendari, N., Daswati, & Tamher, F. W. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Kantor Desa Moahino Kecamatan Wita Ponda Kabupaten Morowali. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 9(3), 211–225.
- Widiya, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Governance*, 11(2), 9040–9055.
- Yasin, A., Wahyuni, I., & Tulhusnah, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bercak Asri, Desa Kladi dan Desa Batu Salang Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 44–63.