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 (1) 2026, Page 23231-23240

Pengaruh Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Mutu Pelayanan Aparatur Desa di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara

Irga[1], Abd. Rahman Mus[2], Ismail. H[2] Amir Mahmud[2]
[1]Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, [2]Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia
Corresponding Author: Irga, Irga, e-mail: irga.irga@gmail.com

Published: April , 2026

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Aparatur Desa di Kecamatan Bone-Bone Penelitian ini mempunyai variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin kerja (X3) dan Mutu Pelayanan (Y). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perangkat desa yang ada di kecamatan Bone-bone, kemudian di jadikan sampel sebanyak 121 orang perangkat desa yang diambil seluruh perngkat Desa di Kecamatan Bone-Bone. Dengan jenis penelitian kualitatif, Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan rebialitas instrument kuesioner > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut adalah reliabel. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji R square dan uji t. untuk mengukur tingkat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil dari penelitian ini memiliki sejumlah saran terutama untuk para perangkat desa khususnya di Kecamatan Bone-bone, agar lebih meningkatkan kinerjanya agar sistem pemerintahan desa terselenggara dengan baik.

Kata Kkunci: *Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Mutu Pelayanan.*

© 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

Ada banyak masalah yang menarik untuk dikaji pada suatu instansi pemerintahan Desa saat ini, diantaranya yang berkaitan dengan kapasitas sumber daya manusia (SDM), dimana SDM akan berdampak pada pelayanan masyarakat bagian pedesaan yang sebagaimana diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, yaitu Pemerintahan desa merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Namun pada saat ini suatu instansi pemerintahan selalu dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari organisasi itu sendiriseperti kapasitas SDM, sedangkan lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berasal dari luar organisasi. Desa merupakan system penyelengaraan pemerintahan paling dibawah dalam pembangunan, mengingat pemerintah desa merupakan basis pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia. Aspek-aspek atau bidang yang hendak dibangun ditingkat pemerintah desa adalah peningkatan kemampuan aparat pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintah, disamping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya serta aspek-aspek lainya. yang di jelaskan dalam Undang-undang 1945 yang terdapat di alinea ke 4 yakni kemampuan birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diharuskan memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan tanggung jawab aparat pemerintah desa. Sebagai salah satu intitusi garda terdepan dalam melayani masyarakat pemerintah Desa diharapkan memiliki Aparat yang memilki kemampuan kerja yang baik dalam pelayanan. Masyarakat sebagai objek pelayanan harus

merasa puas terhadap pelayanan yang diperoleh dari pemerintah desa. Baik atau buruk akan pelayanan yang diberikan tergantung dari kuantitas dan kualitasnya (Rasmala, K., & Mursak, 2014). yang dibutuhkan pun dirasakan masyarakat masih kurang. Termasuk waktu jam pelayanan masih ada beberapa dari aparat Desa yang membuat masyarakat menunggu untuk dilayani dikarenakan tidak datang tepat waktu dan pulang bukan pada waktu yang telah ditentukan yang.

Kepemimpianan kepala desa merupakan pemimpin yang menyelenggarakan pemerintahan desa berdasarkan aturan dan kebijakan badan permusyawaratan desa (BPD) yang ditetapkan bersama. Kepemimpinan kepala desa yaitu lembaga eksekusif tertinggi pada suatu desa dengan dibantu oleh segenap perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. selain itu jabatan seorang kepala desa dipilih melalui pesta demokrasi. Kepala Desa sebagai pimpinan pemerintah di desa mempunyai tugas dan kewajiban sebagai penyelenggara pemerintahan, pelaksana pembangunan dan pembina kehidupan masyarakat serta membangun mental masyarakat dalam menumbuh kembangkan semangat membangun yang dijiwai oleh azas usaha bersama dan kekeluargaan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi masyarakat yang dipimpin dan sangat berpengruh terhadap tercapainya prestasi kerja (Mannek & Halim, 2014). Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan memiliki peran bermacam-macam, mulai dari pemecah konflik, peran mengambil keputusan, peran penyampaikan informasi, peran mempengaruhi, hingga peran menjalin hubungan dalam berkomunikasi (Wendari et al., 2021). Gaya kepemimpinan pada setiap pemimpin berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya (Parinduri & Rustam, 2020; Trang, 2013). Perbedaan gaya kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lain biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan, adat istiadat, budaya, agama dan lain sebagainya. Seperti halnya Di Kecamatan bone-bone Kabupaten luwu utara keberhasilan pembangunannya tergantung pada gaya kepemimpinan yang dianut oleh seorang kepala desa dan peran masyarakatnya dalam memberikan partisipasi untuk desa.

Berkaitan dengan uraian di atas bahwa betapa pentingnya peranan seorang pemimpin dalam hal ini kepala desa, dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, sebab pemimpinlah merupakan motor penggerak dalam menjalankan aktivitas sehari-hari sampai tercapainya tujuan yang di harapkan. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugastugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Disiplin kerja sebagai fungsi opertif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja daripara pegawainya. Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif

Saat ini kinerja perangkat desa pada sektor pemerintahan Desa dari segi kualitas maupun kuantitas Sumber Daya Manusia masih perlu ditingkatkan. Hal ini di karenakan di Setiap tahun atau periode tertentu perangkat desa selalu mengalami kendala dalam membantu kepala Desa menjalankan tugas dan fungsinya atau menjalankan visi dan misi disaat pencalonan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu pemeritah desa dalam mencapai tujuan terutama di bagian pelayanan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja perangkat desa yang ada di dalamnya.

Permasalahan kinerja perangkat Desa yang dihadapi oleh pemerintah Desa selama ini yaitu belum terwujudnyan penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh perangkat Desa di bidangnya masing-masing, sehingga pada saat ini masih dapat dikatakan kinerja perangkat Desa tidak sesuai yang diharapkan, karena masih adanya ketidakpuasan (kurang puas) masyarakat di sistem pelayanan, diantaranya masih terdapat perangkat Desa yang kurang disiplin, baik berdasarkan aspek kehadiran maupun kepatuhan yang berkaitan pada terabaikannya tugas dan tanggung jawab yang diemban tidak efesiensi waktu.

Kerja dan pemahaman atas tugas pokok dan fungsi masing-masing perangkat desa yang masih bervariasi sehingga hasil tugas yang dihasilkan belum optimal, yang sebagian besar menganggap bahwa sistem kerja hanya sebagai rutinitas yang menyebabkan rendahnya kereatifitas dan inovasi yang diharapkan kepada masyarakat. Hal ini terjadi karena kurang disiplinnya dalam bekerja yang diberikan kepada pemerintah desa, sehingga mengakibatkan kinerja perangkat Desa secara tidak langsung tidak bekerja membantu dalam peroses penyelesaian tugas dan fungsinya sebagai kepala desa dalam waktu periode yang ditentukan. Menurut (Aryoko et al. 2020) Penilaian kinerja harus didasarkan kepada pemahaman tentang pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, keterampilan serta keahlian dalam melakukan sebuah pekerjaan, hingga perilaku yang seharusnya diperlukan dalam melakukan pekerjaan agar yang diperoleh hasil lebih baik.

Berdasarkan permasalahan yang diamati maka peneliti mengambil objek penelitian di Kecamatan Bone-Bone. Peneliti ini mengamati adanya permasalahan yang terjadi khususnya pada kinerja perangkat desa yang ada di kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Permasalahan pertama terletak pada Sumber Daya Manusia, Antara lain kemampuan kerja dan disiplin kerja. Kemampuan kerja dan displin kerja yang dimaksud seperti banyaknya perangkat Desa yang tidak bisa berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap dirinya untuk meningkatkat kemampuan kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang di atas saya tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul: "Pengaruh Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Aparatur Desa Di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara" Sebagai objek penelitian. Kecamatan Bone-Bone adalah salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Luwu Utara yang mempunyai 10 Desa dan satu Kelurahan diantaranya Desa Pongko, Desa Batang-tongka, Desa Sadar, Desa Sukaraya, Desa Tamuku, Desa Banyu urip, Desa Patoloan, Desa Mukti Sari, Desa Sidomukti, Desa Banti Murung dan Kelurahan Bone-Bone itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal yang menunjukkan adanya hubungan sebab akibat (causality) antar variabel-variabel yang diteliti. Sifat penelitian ini adalah menjamin adanya korelasi sebab dan akibat dari variable -variabel. Menurut (Handayani, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendiskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Iskandar 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Handayani, 2018). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa yang ada di Kecamatan Bone-Bone yang berjumlah 121 orang yang terdiri dari 10 Desa diantaranya yaitu Desa Pongko 7 orang, Desa Batang Tongka 8 orang, Desa Sadar 10 orang, Desa Tamuku 14 orang, Desa sukaraya 14 orang, Desa Banyuurip 16 orang Desa Patoloan 16 orang, Desa Sidomukti 16 orang, Desa Bantimurung 8 orang, Desa Mukti sari 14 orang. Sampel adalah sebagian dari sejumlah

karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian bila populasi terlalu besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat mengunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Handayani, 2018).: Semua populasi pada penelitian ini termasuk kedalam responden yaitu sebanyak 121 aparatur desa yang ada dikecamatan bone bone kabupaten luwu utara.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa:

a) KosionerAngket. Pada penelitian ini salah satu teknik yang di gunakan untuk mengumpulkan data yang akan di olah adalah Angket. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara membuat beberapa pertanyaan tertulis yang akan di bagikan ke responden untuk memperoleh informasi tentang diri peribadi atau hal-hal yang responden ketahui.
b) Dokumentasi. Dokumentasi sebagai laporan mengenai obyek penelitian dilapangan. Bertujuan untuk memperjelas informasi yang di dapatkan olehpeneliti dalambentuk foto-foto kegiatan yang releven sebagai bukti fisik kegiatan yang telah di selengggarakan
c) Pengamatan (Observasi). Tenik pengumpulan data pada penelitian ini di lakukan dengan teknik observasi atau pngamatan secara langsung terhadap suatu obyek untuk menganalisis suatu aspek yang mendasar dan penting sebagai suatu peroses analisa penulis yang akan dilakukan. Pada pengamatan ini penulis secara langsung di lapangan bertujuan untuk menggali informasi yang mungkin terlewatkan.

Metode Analisis Data

1. Metode Pengolahan. Skala Likert yang dgunakan penulis untuk mengukur pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penelitian untuk jawaban Kuesioner adalah: 1). Skor; Sangat Setuju (SS) 2). Skor 4; Setuju (S), 3) Skor; Ragu- Ragu (RR), 4). Skor 2) Tidak Setuju (TS), 5). Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Analisis Deskriptif. Dari Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data dikumpulkan, diklarifikasikan, dikelompokkan, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif dalam rangka menerangkan objek tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk membantu menerangkan hasil temuan penelitian.
3. Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data dikumpulkan, diklarifikasikan, dikelompokkan, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif dalam rangka menerangkan objek tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk membantu menerangkan hasil temuan penelitian
4. Uji Instrumen Penelitian
    a. Uji Validitas. Validitas adalah skala dimana kesimpulan yang dibuat dengan berdasarkan skor menurut angka menjadi sesuai. Pengujian validitas ini menggunakan Total Correlation (Corrected Item), analisis ini dengan caramengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikasi 0,05.
    b. Uji Reliabilitas. Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai sebesar 0,06. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel ≥ 0,6 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel
    c. Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap varaiabel terikat (dependent). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dari persamaan berikut.

Tabel 1. Output

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	**25.630**	2.556		10.026	.000		
	X1	**-.085**	.129	-.082	-1.759	.001	.539	1.856
	X2	**.078**	.131	.078	-1.714	.003	.586	1.708
	X3	**-.081**	.127	-.079	-1.687	.002	.547	1.828

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut: Y = 25,630 - 0,085 + 0,078 - 0,081

Dalam persamaan regresi linear berganda kdi atas dapat dijelaskan secara rinci:

1) Konstanta (α). Konstanta sebesar 25,630. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel Mutu Pelayanan, Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka pelayanan Aparatur Desa yaitu 25,630.
2) Mutu Pelayanan (X1). Nilai koefisien regresi untuk Mutu Pelayanan sebesar 0,085. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Mutu Pelayanan memiliki pengaruh searah terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan variabel Mutu Pelayanan akan memberikan dampak pada meningkatnya pelayanan Aparatur Desa sebesar 0,085.
3) Gaya Kepemimpinan (X2). Nilai koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,078. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh searah terhadap pelayanan Perang Desa. Setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan akan memberikan dampak pada meningkatnya pelayanan Perangkat Desa an sebesar 0,078.
4) Disiplin Kerja (X3). Nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,081. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh searah terhadap pelayanan Perang Desa. Setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja akan memberikan dampak pada meningkatnya pelayanan Perangkat Desa an sebesar 0,081.

Koefisien Determinasi (R2)

Untuk melihat keterkaitan hubungan antara Kemampuan kerja, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Mutu pelayanan Aparatur Desa di Kecamatan Bone-Bone, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144[a]	.821	-.004	2.653

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Gambar 5.6 diatas hasil perhitungan pada tabel diatas nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya presentasi pengaruh semua variabel bebas meliputi kemampuan kerja (X1), Gaya kepemimpinan(X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap Mutu pelayanan Aparatur Desa (Y) yang ditunjukkan besarnya R Square sebesar 0,821 atau 82,1%. Hal ini berarti bahwa pengaruh semua variabel bebas kemampuan kerja (X1), Gaya kepemimpinan(X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap Mutu pelayanan Aparatur Desa (Y), yaitu 82,1% dan sisanya 17,9% merupakan faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Mutu Pelayanan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa pengaruh Kemampuan Kerja Menunjukan hasil yang negative namun berpengaruh signifikan antara variabel Kemampuan kerja terhadap Mutu pelayanan aparatur desa di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini juga mengkonfirmasi dan membuktikan asumsi dasar sekaligus menarik kesimpulan awal bahwa kemampuan kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu meningkatkan kinerja

Aparatur Desa. Kemampuan kerja merupakan keahlian yang individu punya guna mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengerjakan tugasnya. Jika kemampuan kerja terus dilatih dan dikembangkan akan berpengaruh pada perkembangan dan membuahkan hasil yang optimal. Kemampuan pegawai perlu terus di tingkatkan, karena kemampuan juga memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja. Salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang pegawai yaitu kemampuan teknis (technical skill) berupa kemampuan dalam mengoperasikan peralatan kerja (Salju and Rahman 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa pengaruh Kemampuan Kerja Menunjukan hasil yang negative namun berpengaruh signifikan antara variabel Kemampuan kerja terhadap Mutu pelayanan aparatur desa di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, Antara lain: 1. Keterampilan: Indikator ini mengukur tingkat keterampilan yang dimiliki oleh aparatur desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Meskipun keterampilan dianggap penting dan signifikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan ternyata tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja yang positif. Sebaliknya, ada kemungkinan bahwa keterampilan yang terlalu berfokus pada teknik tertentu dapat mengabaikan aspek lain dari pekerjaan, yang mengarah pada ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan, serta menurunkan efisiensi. 2. Masa Kerja: Indikator ini menilai lama waktu yang telah dihabiskan aparatur desa dalam menjalankan tugasnya. Meskipun masa kerja diharapkan dapat meningkatkan pengalaman dan produktivitas, hasil penelitian mengungkapkan bahwa masa kerja yang lama tidak selalu berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kemungkinan, peningkatan masa kerja tanpa adanya pembaharuan atau penyesuaian keterampilan dan metode kerja dapat menyebabkan kelelahan atau stagnasi, yang berdampak negatif pada kualitas kerja. 3. Kesanggupan Kerja: Indikator ini mengukur sejauh mana aparatur desa mampu menangani beban kerja dan tanggung jawab yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kesanggupan kerja penting, tingkat kesanggupan yang tinggi tidak selalu berdampak positif. Hal ini mungkin disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang, yang dapat menyebabkan stres dan penurunan efektivitas kerja, sehingga kesanggupan yang tinggi malah berbalik menjadi masalah. 4. Pengetahuan: Indikator ini menilai sejauh mana aparatur desa memiliki pengetahuan yang relevan dengan tugasnya. Meskipun pengetahuan dianggap sebagai faktor penting, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan yang luas tidak selalu meningkatkan kinerja secara langsung. Pengetahuan yang tidak diterapkan dengan baik atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan bisa menjadi tidak efektif, dan dalam beberapa kasus, dapat menyebabkan kebingungan atau konflik dalam pelaksanaan tugas. 5. Pendidikan: Indikator ini mengukur tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh aparatur desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pendidikan adalah indikator yang signifikan, tingkat pendidikan yang tinggi tidak selalu menjamin peningkatan kinerja yang positif. Pendidikan formal yang tidak relevan dengan tugas spesifik di lapangan atau kurangnya aplikasi praktis dari pendidikan tersebut dapat mengakibatkan ketidaksesuaian antara kualifikasi akademik dan kebutuhan praktis pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2012) "Kemampuan menunjukan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan." Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan kerja yang baik dan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devischa, (2018) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Mutu Pelayanan Aparatur Desa

Pemimpin dengan gaya kepemimpinannaya memainkan peran yang sangat dominan bahwa bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efesien.

Gaya kepemimpinan pada kantor desa yang ada di Kecamatan Bone-Bone yang diharapkan bahwa pemimpin meyakini dan percaya diri dalam mengambil Keputusan baik dalam Keputusan sikap, karakteristik, pengembangan perangkat Desa di kecamatan bone bone kabupaten luwu utara dan terhadap penilaian kinerja maupun terhadap Tindakan Keputusan yang menyangkut kemajuan desa yang dipimpinnya. Perangkat Desa terhindar dari perasaan stress apabila gaya kepemimpinan atau pemimpin dapat memberikan dukungan atau support kepada bawahannya, membimbing dan mengarahkan dari kesulitan-kesulitan penyelesaian pekerjaan.

Selain dari uraian tersebut di atas perangkat Desa di Kecamatan Bone-Bone mengharapkan bahwa kreativitas pemimpin menjalankan wewenangnya kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan daripada pemimpin dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka tujuan Desa yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan juga semaklin banyak. Jika seorang pemimpin yang tidak kreatif dan tidak dinamis maka Desa yang dipimpinnya pun akan tidak berkembang. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam Desa Sebagian besar dilakukan oleh cara pemimpin mimimpin Desa kinerja para bawahan Sebagian besar ditentukan oleh kinerja kepemimpinan seseorang pemimpin.

karyawan dalam hal-hal tertentu seperti keberanian dalam menghadapi tantangan baru, keinginan untuk terus maju, tekun atau disiplin, dan banyak lagi. Oleh karena itu, atasan yang memiliki watak seorang pemimpin akan sering dijadikan sebagai role model oleh karyawan dan bahkan mereka tidak akan segan-segan untuk belajar langsung dari pemimpinnya. Selain watak, kepribadian seorang atasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian seorang atasan harus menjadi cermin bagi karyawannya agar mereka dapat melihat contoh nyata dari pemimpin mereka secara langsung dalam menjadi seseorang yang sukses (Muhammad et al. 2023)

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha agar kehendaknya diterima dan dirasakan oleh seluruh anggota kelompok sebagai kehendaknya juga. Tanpa bimbingan dari pemimpin, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya (Sujarwadi 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa pengaruh Disiplin Kerja Menunjukan hasil yang negative namun pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Mutu pelayanan aparatur desa di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, Antara lain: 1. Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Indikator ini mengukur sejauh mana seorang pemimpin dapat mengelola dan memandu bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mengendalikan bawahan secara efektif berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan bersama dan peningkatan kinerja. Pemimpin yang mampu mengatur dan memotivasi tim dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif, meningkatkan keterlibatan dan hasil kerja. 2. Kemampuan Komunikasi: Indikator ini menilai sejauh mana pemimpin dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan terbuka kepada bawahan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan, meningkatkan transparansi, dan memfasilitasi aliran informasi yang efektif. Hal ini mengarah pada pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan tanggung jawab, serta pengurangan miskomunikasi yang dapat meningkatkan kepuasan dan efisiensi kerja. 3. Kemampuan Mengambil Keputusan: Indikator ini mengukur sejauh mana pemimpin dapat membuat keputusan yang tepat dan strategis dalam situasi yang kompleks. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan untuk membuat keputusan yang baik dan cepat berkontribusi pada penyelesaian masalah yang efektif dan peningkatan kinerja tim. Keputusan yang didasarkan pada analisis yang matang dan pertimbangan yang bijaksana dapat membantu mengarahkan tim ke arah yang benar dan meningkatkan hasil kerja. 4. Tanggung Jawab: Indikator ini menilai sejauh mana pemimpin dapat mengambil tanggung jawab atas hasil kerja dan keputusan yang diambil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan tanggung jawab penuh dan akuntabilitas cenderung menciptakan rasa kepercayaan dan komitmen di antara bawahan. Pemimpin yang bertanggung jawab tidak hanya mengelola hasil dengan baik tetapi juga memberikan teladan yang positif, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan moral tim. 5. Kemampuan Memberikan Motivasi: Indikator ini mengukur sejauh mana pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Penelitian mengungkapkan bahwa kemampuan untuk memberikan motivasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan dedikasi bawahan. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi tim dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sujarwadi 2021) disebutkan bahwa Bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat prestasi kerja Aparatur Desa Di Kec. Kasimbar melalui pemimpin yang memiliki peran membentuk iklim organisasi yang lebih kondusif, dari iklim yang lebih kondusif itu terbentuklah tingkat prestasi kerja pegawai yang lebih baik. Selain itu memberdayakan bawahannya agar mampu meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan pembangunan.

3. Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Aparatur Desa

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ada dalam sebuah organisasi, semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja dan kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Individu yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semain tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009). Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa pengaruh Disiplin Kerja Menunjukan hasil yang negative namun pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Mutu pelayanan aparatur desa di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, Antara lain : 1. Taat terhadap Peraturan di Instansi: Indikator ini mengukur sejauh mana aparatur desa mematuhi peraturan umum yang ditetapkan oleh instansi pemerintahan desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepatuhan terhadap peraturan ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan keteraturan, ternyata kepatuhan yang tinggi justru tidak meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, peraturan yang terlalu ketat atau tidak fleksibel dapat menciptakan ketidakpuasan dan rasa frustrasi di kalangan aparatur, yang berpotensi menghambat produktivitas mereka. 2. Taat terhadap Peraturan Perilaku dan Pekerjaan: Indikator ini menilai sejauh mana aparatur desa mengikuti norma-norma perilaku dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Meskipun kepatuhan terhadap peraturan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan disiplin, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan yang tinggi dalam hal perilaku dan tata kerja malah berhubungan dengan penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Ini mungkin disebabkan oleh aturan yang dianggap terlalu membatasi atau tidak sesuai dengan kebutuhan praktis di lapangan. 3. Taat pada Peraturan Waktu: Indikator ini mengukur kepatuhan terhadap peraturan terkait waktu, seperti kehadiran tepat waktu dan pemenuhan tenggat waktu. Meskipun disiplin waktu sangat penting, penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan yang ketat terhadap peraturan waktu dapat menyebabkan stres dan tekanan tambahan. Ini bisa mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan mengurangi semangat kerja, karena aparatur desa mungkin merasa tertekan oleh tuntutan waktu yang sangat ketat. 4. Taat terhadap Peraturan Lainnya di Instansi: Indikator ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan tambahan yang mungkin berlaku di luar peraturan inti instansi. Meskipun kepatuhan terhadap peraturan tambahan ini diharapkan dapat mendukung keteraturan dan efisiensi, hasil penelitian mengungkapkan bahwa hal ini justru berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja dan motivasi. Peraturan tambahan yang dianggap tidak relevan atau terlalu rumit dapat menambah beban administratif dan mengalihkan fokus dari tugas-tugas utama, yang berdampak negatif pada performa kerja aparatur desa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap

karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Menurut Meilany (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka motivasi kerja karyawanpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

CONCLUSION

Kemampuan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap mutu pelayanan Aparatur Desa, Hal ini terjadi karena adanya beberapa faktor yang membuat kemampuan kerja maka semakin baik pelayanan Aparatur Desa di Kecamatan Bone-bone kabupaten Luwu Utara. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pelayanan Aparatur Desa, yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikan. Disiplin Kerja berpengaruh Negatif namun signifikan terhadap mutu pelayanan Aparatur Desa, Ketiga variabel bebas, yakni : Kemampuan kerja (X1), Budaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelayanan Aparatur Desa (Y) pada kantor Desa di Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan mendukung penelitian ini. Bantuan dan dorongan mereka sangat berharga bagi terwujudnya penelitian ini. Terima kasih atas waktu, saran, dan bimbingan yang diberikan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

REFERENSI

Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. Maker: Jurnal Manajemen, 4(2), 40-50.

Amrulloh, A. M. K., & Pramusinto, H. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja se-kecamatan sukorejo. Economic education analysis journal, 6(3), 912-922.

Angsar, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(4), 5469-5483.

Apriyani, D. A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. Jurnal Administrasi Bisnis, 51(2), 1-7.

Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 14(1).

Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 14(1).

Cholizah, S. N., Juhji, J., & Mansur, M. (2023). The Compensation and Work Motivation of Madrasah Tsanawiyah Teachers: A Correlational Analysis. Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, 13(3),

250-260.

Gina, F. I., Nopiyanti, A., Cahyani, I. D., Fadila, A., Fajrin, I. A., Arrosyid, M. R., ... & Tristiarto, Y. (2025). Dinamika Kinerja Keuangan Bank. Deepublish.

HA, I., & Kessi, A. M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. SEIKO: Journal of Management & Business, 4(2), 29-39.

Kusumawati, R. (2010). Pengaruh karakteristik pimpinan dan inovasi produk baru terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan. AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(9).

Maulidi, S., & Hasan Basri, N. (2017). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perbankan di Banda Aceh. Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah, 6(3).

PAISAL, P. (2013). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Konsumen. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 11(4), 301-318.

Permatasari, I., Mus, A. R., & Latief, B. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada Kesyahbandaran Utama Makassar. Journal of Management Sains (JMS), 3(1), 21-30.

Prasmoro, A. V., & Zulkarnaen, I. (2021). Peningkatan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif dalam berwirausaha. PROSIDING, 3, 86-93.

Saleh, G. S., & Umuri, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. Jurnal Mirai Manajemen, 7(1).

Saputra, D., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2024). The Role of the Physical Work Environment and Organizational Support in Improving Employee Performance at the Bondowoso Regency Regional Secretariat. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 7(1), 169-178.

Sefles, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Serta Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 90-101.

Sofyan, S., Jabbar, A., & Sunarti, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 5(1), 56-69.

Sugiarti, I., Suntoro, I., & Nurmalisa, Y. (2015). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Tatakarya. JURNAL KULTUR DEMOKRASI (JKD), 3(1).

Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. Economic Education Analysis Journal, 7(2), 610-623.

Tajuddin, I. (2023). Pelatihan Sablon Dalam Upaya Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif Dan Inovatif Dalam Berwirausaha Desa Sunggu Manai Sulawesi Selatan. JTSCA Jounal Of Training And Community, 3(2), 46-49.

Waruwu, R., Baene, E., Gea, J. B. I. J., & Telaumbanua, E. (2024). Analisis strategi pengembangan produk dalam meningkatkan volume penjualan pada Geuliss Bakery di Kota Gunungsitoli. Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 5(1), 149-159.

Widyanarko, A., & Sukesi, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(2), 60-75.

Yusuf, M., & Sahar, S. (2020). Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. Praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan, 8(2), 155-162.

Zulkurnain, D. R., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter pada PT Xyz. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 162-180.