



## Pengaruh Pelayanan Publik, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Integritas terhadap Kinerja Aparatur Desa Se-Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes

Agustian Nur Alif<sup>1\*</sup>, Slamet Bambang Riono<sup>2</sup>, Ari Kristiana<sup>3</sup>, Akbar NP Darma Wahana<sup>4</sup>, Amelia Sholeha<sup>5</sup>

<sup>1-4</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi Brebes, Indonesia

<sup>5</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi Brebes, Indonesia

[tian75404@gmail.com](mailto:tian75404@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [sbriono@gmail.com](mailto:sbriono@gmail.com)<sup>2</sup>, [kristianaari12@yahoo.co.id](mailto:kristianaari12@yahoo.co.id)<sup>3</sup>, [akbarnuurpurnama@gmail.com](mailto:akbarnuurpurnama@gmail.com)<sup>4</sup>, [amel134@gmail.com](mailto:amel134@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of public service, quality of work life, and integrity on the performance of village officials in Bulakamba District, Brebes Regency. A quantitative approach was used with a survey method. The population in this study consisted of all 149 village apparatus employees in Bulakamba District. The sample size was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 109 respondents selected based on the criteria of being over 17 years old and having at least one year of work experience. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that public service has a positive and significant effect on the performance of village officials. The quality of work life also has a positive and significant effect, indicating the importance of a supportive work environment. In addition, integrity has been proven to have a positive and significant impact on performance, emphasizing that honesty and responsibility are crucial factors in improving work outcomes. Simultaneously, public service, quality of work life, and integrity jointly contribute 45.00% to the performance of village officials, while the remaining 55.00% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** public service, quality of work life, integrity, performance of village officials

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelayanan publik, kualitas kehidupan kerja, dan integritas terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur desa se-Kecamatan Bulakamba yang berjumlah 149 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin margin of error 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 109 responden yang dipilih berdasarkan kriteria usia di atas 17 tahun dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, integritas terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur, yang menegaskan bahwa nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Secara simultan, pelayanan publik, kualitas kehidupan kerja, dan integritas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur desa dengan kontribusi sebesar 45,00%, sedangkan sisanya sebesar 55,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** pelayanan publik, kualitas kehidupan kerja, integritas, kinerja aparatur desa

### 1. LATAR BELAKANG

Sebagai unit pemerintahan terdepan, aparatur desa dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya guna mendukung keberhasilan pembangunan di tingkat desa. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kesejahteraan warga (Riono et al., 2020). Aparatur desa harus mampu memberikan pelayanan yang cepat, responsif, serta berbasis pada prinsip keadilan dan efisiensi

(Wahyudi, 2022). Jika kinerja aparatur desa dapat terus ditingkatkan melalui sistem tata kelola yang baik, maka tujuan pembangunan desa yang berkelanjutan dan berdaya saing dapat lebih mudah dicapai (Zaman et al., 2022).

Manajemen SDM memegang kendali penuh untuk dapat menjaga tetap berjalannya organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang sudah diupayakan (Umah et al., 2024). Pentingnya peran SDM dalam konteks organisasi adalah meningkatkan kinerja pegawai, yang menjadi kunci untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. SDM harus memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena kemampuan yang unggul ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Urgensi penelitian tentang kinerja aparatur desa di wilayah Kecamatan Bulakamba terletak pada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah desa, yang langsung mempengaruhi kesejahteraan masyarakat.

Sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik, aparatur desa memiliki peran penting dalam mendukung berbagai program pembangunan yang dilaksanakan di tingkat desa (Riono et al., 2023). Namun, berbagai tantangan seperti rendahnya kualitas kehidupan kerja aparatur, kurangnya integritas, serta keterbatasan sumber daya sering menghambat kinerja mereka. Penelitian dilakukan di wilayah Kecamatan Bulakamba karena daerah ini menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa di Kecamatan Bulakamba, dengan harapan dapat memberikan solusi yang sesuai dengan konteks lokal untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan pembangunan desa.

Kantor Kecamatan Bulakamba sebagai unit pelayanan publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima melalui peningkatan kualitas SDM dan sistem kerja yang baik. Salah satu tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien, karena selama ini birokrasi diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti (Syafrial, Edi Haskar, 2023).

Berdasarkan hasil observasi di kantor Kecamatan Bulakamba, terdapat kurangnya transparansi, menyulitkan anggota masyarakat untuk memahami proses layanan masyarakat, kecepatan akses layanan, atau transparansi biaya administrasi. Kondisi ini dapat menimbulkan sikap skeptis, kecurigaan, dan kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah desa. Layanan pemerintah desa juga masih terbatas aksesnya bagi seluruh anggota masyarakat, terutama di

daerah terpencil. Ketika layanan tidak terdistribusi dengan baik secara geografis, ini akan menyulitkan masyarakat untuk mengakses layanan yang diperlukan (Alfina et al., 2019).

Pelayanan publik memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja aparatur desa. Pelayanan publik yang efektif dan efisien tidak hanya mencakup proses administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas hubungan antara aparatur desa dan masyarakat (Kristiana et al., 2021). Aparatur desa yang mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan akan meningkatkan kepuasan masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, pelayanan publik yang buruk dapat menurunkan kinerja aparatur desa. Ketika prosedur pelayanan rumit, tidak transparan, atau tidak sesuai dengan harapan masyarakat, maka hal tersebut dapat menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan masyarakat dan berkurangnya kepercayaan terhadap pemerintah desa.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan tata kelola pemerintahan yang baik berdampak pada peningkatan kinerja aparatur desa (Habibi et al., 2022); kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Sanankulon, Kabupaten Blitar (Wiludjeng et al., 2023); sebagian besar masyarakat memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kinerja aparatur desa, terutama dalam aspek pelayanan publik (Sari et al., 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparatur desa adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, yang mencakup berbagai faktor seperti kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, kesempatan pengembangan diri, penghargaan atas kontribusi, serta keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi. Menurut Luthans (1995, dalam Arifin, 2012), peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja dalam organisasi agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik, baik dari segi teknis maupun manusiawi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya menjadi masalah teknis, tetapi juga menjadi masalah yang patut mendapat perhatian serius dari organisasi.

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi aparatur desa. Aparatur desa yang bekerja dalam kondisi yang baik dan didukung oleh fasilitas yang memadai, serta dihargai atas kontribusinya, cenderung memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja buruk, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak ada kesempatan untuk pengembangan diri, atau kompensasi yang tidak sesuai, hal tersebut dapat menurunkan kinerja aparatur desa.

Bukti empiris mengenai masalah kualitas kehidupan kerja di kantor desa di Kecamatan Bulakamba terlihat dalam beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja aparatur desa. Salah satunya adalah keterbatasan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, seperti ruang kerja yang sempit, perangkat komputer yang tidak optimal, dan masalah konektivitas internet, yang menghambat produktivitas dan kenyamanan kerja. Selain itu, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan membuat aparatur desa kesulitan meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial mereka, sehingga berdampak pada efektivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Gorontalo (Latif et al., 2022); kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Agusliani, 2023); kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru (Fajrin, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparatur desa adalah integritas. Integritas merujuk pada kejujuran, kejujuran, dan moralitas dalam tindakan dan perilaku para pegawai desa (Andini et al., 2024). Integritas yang tinggi akan mengurangi risiko korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan di antara pegawai desa. Pegawai yang berintegritas akan menolak tawaran suap atau gratifikasi, serta akan menghindari praktik-praktik yang merugikan kepentingan masyarakat demi keuntungan pribadi.

Integritas yang tinggi akan membantu memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan dengan baik dan untuk kepentingan yang benar (Simatupang et al., 2023). Pegawai desa yang berintegritas tidak akan melakukan tindakan yang menghambat atau menghamburkan sumber daya, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan-tujuan pembangunan. Integritas yang terjaga akan membantu menjaga reputasi dan legitimasi pemerintah desa. Ketika pegawai desa berperilaku dengan integritas tinggi, reputasi pemerintah desa akan terjaga baik di mata masyarakat serta pihak-pihak eksternal, seperti lembaga donor atau pemerintah pusat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel integritas berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja perangkat desa di Kota Sawahlunto (Putra, 2021b); integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado (Wetik et al., 2018); integritas berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja perangkat desa di Kota Sawahlunto (Putra, 2021a); integritas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Oktavia, 2019); integritas berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja perangkat desa di Kota

Sawahlunto (Putra, 2021b); integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado (Wetik et al., 2018).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pelayanan Publik**

Menurut Sinambela dalam (Siregar & Jaya, 2023) pelayanan publik dapat diartikan, pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pelayanan publik adalah penyediaan layanan kebutuhan yang dilakukan oleh pemerintah baik itu pemerintah pusat, daerah, BUMN, maupun BUMD dan diperlukan oleh publik atau masyarakat yang berupa barang atau jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan undang-undang yang berlaku (Mursyidah 2020). Selain itu, menurut Agung Kurniawan (2005) mengatakan bahwa pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan (Hidayat et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah, serta badan usaha milik negara atau daerah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu hasil penelitian Tita Veby Wulansari dalam penelitian (Wulansari et al., 2024), yaitu: a) kesederhanaan dalam Pelayanan publik; b) kejelasan dan kepastian dalam pelayanan publik; c) keamanan dalam pelayanan publik; d) keterbukaan dalam pelayanan publik, keadilan dalam pelayanan publik; dan E) ketepatan waktu dalam pelayanan publik

### **Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)**

Kualitas kehidupan kerja dijelaskan Siagian (2007) dalam (Latif et al., 2022) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Menurut Ristanti (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka (Meizary & Magdalena, 2024). Lebih lanjut, Tamzil Yusuf (2019) mengemukakan kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan

merencanakan kehidupan kerja mereka (Yusuf et al., 2019). Dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator kualitas kehidupan kerja yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pendapat Ainun (2019) dalam (Fajrin, 2024) sebagai berikut: a) pertumbuhan dan pengembangan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang; b) partisipasi pegawai dalam suatu organisasi memainkan peran lebih besar dalam proses pengambilan keputusan; c) sistem imbalan yang inovatif yang diterima oleh pegawai atas jasa atau hasil pekerjaannya dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung; d) lingkungan kerja yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

### **Integritas**

Stephen R. Covey (2004) dalam (Oktavia, 2019) mendefinisikan integritas sebagai hidup yang dilandasi pada prinsip (*being integrated around principles*). Integritas sendiri merupakan anak dari kerendahan hati (*humility*) dan keberanian (*courage*). Selanjutnya menurut Wurangin (2012) dalam (Putra, 2021b) integritas merupakan pengakuan professional seseorang yang didasari oleh amalan karakter. Integritas akan membuat seseorang untuk berlaku jujur dan terbuka. Integritas adalah kesesuaian antara hati, ucapan dan tindakan (Febrianti et al., 2024). Integritas sebagai kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral dan menolak untuk mengubahnya walaupun kondisi dan situasi yang dihadapi sangat sulit, serta banyak tantangan yang berupaya untuk melemahkan prinsip-prinsip moral dan etika yang dipegang teguhnya. Dapat disimpulkan bahwa integritas adalah kesesuaian antara nilai-nilai yang dipegang dan kebiasaan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dan kesesuaian antara ungkapan dan perasaan.

Penelitian ini mengacu pada indikator perilaku integritas menurut Redjeki & Heridiansyah (2013) dalam (Anisa Widya Pangestika, 2018), yang mencakup delapan aspek, yaitu: a. jujur – berkata dan bertindak dengan kejujuran, tanpa menipu atau menyembunyikan informasi penting; b) konsisten ucapan selaras dengan tindakan, termasuk menepati janji; c) patuh pada aturan dan etika organisasi – mengikuti norma dan peraturan yang berlaku; d) menjaga komitmen dan prinsip tetap teguh pada nilai-nilai yang diyakini benar; e) bertanggung jawab siap menanggung risiko dan konsekuensi dari tindakan; f) dihormati orang lain menunjukkan perilaku positif yang mendapat penghargaan sosial; g) taat pada moral

masyarakat mengikuti prinsip moral yang umum diterima; dan h) bijak membedakan benar dan salah mampu menilai dengan adil dan memberi teladan.

### **Kinerja Aparatur Desa**

Kinerja pegawai menurut Moeheriono (2012) dalam (Gerung et al., 2022) merupakan gambaran tentang sejauh mana tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diatur melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja aparatur desa mencerminkan sejauh mana mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh pemerintah desa. Kinerja aparatur desa menjadi dasar dalam melakukan evaluasi terhadap kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Solichatun et al., 2023). Kepala desa dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan aparatur desa serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut dengan menilai kinerja aparatur desa.

Hasibuan (2017) dalam (Jannatun et al., 2021) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja aparatur desa adalah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa.

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja birokrasi aparatur desa dari Dwiyanto (2006) dalam (Febrianti, 2017) yaitu: a) produktivitas mengukur efisiensi dan efektivitas pelayanan, yaitu perbandingan antara output dan input; b) kualitas layanan menilai sejauh mana pelayanan publik memenuhi standar yang diharapkan; c) responsivitas kemampuan birokrasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat dan meresponsnya melalui program pelayanan; d) tanggung jawab pelaksanaan tugas birokrasi dengan prinsip administrasi dan kebijakan yang berlaku; dan e) akuntabilitas sejauh mana kegiatan birokrasi dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat publik yang dipilih rakyat.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Metode kuantitatif bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur sejak awal, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2023). Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi objek berdasarkan data apa adanya, tanpa manipulasi atau kesimpulan umum. Studi kasus dipilih untuk memahami secara mendalam karakteristik, latar belakang, dan kondisi khas dari kasus yang diteliti (Nazir, 2004). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kepala Desa di Se-Kecamatan

Bulakamba, Kabupaten Brebes. Lokasi ini dipilih untuk memperoleh data yang aktual, jelas, dan terperinci mengenai permasalahan yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur desa se-Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, yang berjumlah 149 orang. Responden ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan topik penelitian, yaitu pegawai berusia di atas 17 tahun dan telah bekerja minimal satu tahun. Penarikan sampel dilakukan secara acak menggunakan teknik random sampling, karena seluruh populasi dianggap homogen. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 109 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert, observasi lapangan, wawancara tidak terstruktur, dokumentasi, serta studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS untuk uji instrumen. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan standar  $r \geq 0,30$ , sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan nilai  $\alpha > 0,70$ . Dilakukan juga uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Deskripsi Data Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah 149 orang pegawai aparatur desa Se-Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	76	69,72%
2	Perempuan	33	30,28%
	Total	109	100%

Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian adalah laki-laki, yaitu sebanyak 76 orang (69,72%), sedangkan responden perempuan berjumlah 33 orang (30,28%). Hal ini menunjukkan bahwa aparatur desa di Kecamatan Bulakamba didominasi oleh laki-laki, yang bisa mencerminkan pola rekrutmen atau struktur gender dalam pemerintahan desa.

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Usia

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	< 30 tahun	6	5,50%
2	Antara 30 – 40 tahun	46	43,39%

3	Antara 41 – 50 tahun	34	31,19%
4	Antara 50 – 60 tahun	23	19,92%
5	> 60 tahun	0	0%
	Total	109	100%

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 30–40 tahun sebanyak 46 orang (43,39%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebesar 31,19%, dan usia 50–60 tahun sebesar 19,92%. Sementara itu, responden berusia di bawah 30 tahun hanya 5,50%, dan tidak ada yang berusia di atas 60 tahun. Distribusi usia ini mengindikasikan bahwa sebagian besar aparatur desa berada dalam usia produktif dan matang secara pengalaman kerja, yang relevan terhadap pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	SLTA / Sederajat	22	20,18%
2	Diploma	29	26,60%
3	Sarjana (S-1)	52	47,70%
4	Magister (S-2)	6	5,52%
5	Doktoral (S-3)	0	0%
	Total	109	100%

Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 52 orang (47,70%), disusul oleh lulusan Diploma sebanyak 29 orang (26,60%), dan SLTA/ sederajat sebesar 20,18%. Sementara itu, responden dengan pendidikan Magister (S-2) hanya 5,52%, dan tidak ada yang berpendidikan Doktoral.

**Tabel 4.** Responden Berdasarkan Berdasarkan Jabatan

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	PNS	57	52,29%
2	Non-PNS	52	47,80%
	Total	109	100%

Sebanyak 57 responden (52,29%) berstatus sebagai PNS, sedangkan 52 responden (47,80%) merupakan Non-PNS. Komposisi yang hampir seimbang ini mencerminkan keragaman status kepegawaian di tingkat desa, serta memberikan kesempatan untuk membandingkan persepsi dan kinerja dari dua kelompok yang berbeda status formalnya dalam struktur birokrasi desa

## 2. Analisis Data Hasil Penelitian

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	Nilai r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)	Cronbach's Alpha	Reliabel (Alpha > 0.6)
Pelayanan P (X1)	18	0.3610	Semua butir instrumen valid	0.951	Instrumen reliabel
Kualitas KK (X2)	12		0.920		

Variabel	Jumlah Item	Nilai r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)	Cronbach's Alpha	Reliabel (Alpha > 0.6)
Integritas (X3)	16			0.927	
Kinerja AD (Y)	10			0.907	

Hasil uji validitas terhadap keempat variabel penelitian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memenuhi kriteria validitas dengan nilai korelasi item-total (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,3610) pada taraf signifikansi 0,05. Variabel Pelayanan Publik (X<sub>1</sub>) terdiri dari 18 butir, Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>) 12 butir, Integritas (X<sub>3</sub>) 16 butir, dan Kinerja Aparatur Desa (Y) 10 butir, semuanya valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing: 0,951 untuk pelayanan publik, 0,920 untuk kualitas kehidupan kerja, 0,927 untuk integritas, dan 0,907 untuk kinerja aparatur desa. Nilai ini jauh di atas ambang batas 0,6 menurut kriteria Nunnally, sehingga data yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten.

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63452165
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.051
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual regresi yang tidak distandarisasi (*unstandardized residual*) pada sampel sebanyak 109 data, diperoleh nilai statistik uji sebesar 0,063 dengan nilai probabilitas 0,200 (> 0,05). Nilai statistik uji 0,063 juga lebih kecil dibandingkan dengan nilai kritis Kolmogorov-Smirnov tabel sebesar 0,134 untuk N=109, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelayanan_Publik_X1	.647	1.546
Kualitas_KK_X2	.681	1.468
Integritas_X3	.720	1.389

a. Dependent Variable: Kinerja\_Aparatur\_Desa\_Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai Tolerance dan VIF bahwa pelayanan publik ( $X_1$ ) memiliki nilai tolerance sebesar 0,647 dan nilai VIF sebesar 1,546; kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai tolerance sebesar 0,681 dan nilai VIF sebesar 1,468; integritas ( $X_3$ ) memiliki nilai tolerance sebesar 0,720 dan nilai VIF sebesar 1,389. Nilai tolerance pada ketiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas yang signifikan antar variabel bebas dalam model regresi ini.

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	653.450	3	217.817	30.511	.000 <sup>b</sup>
Residual	749.596	105	7.139		
Total	1403.046	108			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Aparatur\_Desa\_Y

b. Predictors: (Constant), Integritas\_X3, KKK\_X2, Pelayanan\_Publik\_X1

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8, diperoleh nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai F hitung sebesar  $30,511 >$  dari F tabel sebesar 2,46. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel bebas yaitu pelayanan publik, kualitas kehidupan kerja, dan integritas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja aparatur desa.

**Tabel 9.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.395	3.122		4.610	.000
Pelayanan_P_X1	.090	.037	.214	2.423	.017
KKK_X2	.288	.061	.409	4.689	.000
Integritas_X3	.112	.045	.209	2.517	.013

a. Dependent Variable: Kinerja\_Aparatur\_Desa\_Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu pelayanan publik ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ), dan integritas ( $X_3$ ), secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa (Y) di Kecamatan Bulakamba. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk pelayanan publik (2,423), kualitas kehidupan kerja (4,689), dan integritas (2,517)  $>$  t tabel (1,98260) pada tingkat sig. 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Selain itu, nilai sig. masing-masing variabel juga berada di bawah 0,05, yang menegaskan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut signifikan. Dengan demikian, setiap variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur desa, dan jika salah satu variabel tersebut tidak ada, kinerja aparatur desa berpotensi menurun.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi:  $Y=14.395+0.090X_1+0.288X_2+0.112X_3+e$ . Nilai konstanta sebesar 14.395 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen tersebut bernilai nol, maka kinerja aparatur desa tetap pada nilai 14.395. Koefisien regresi untuk pelayanan publik sebesar 0.090, yang berarti setiap peningkatan pelayanan publik sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja aparatur desa sebesar 0.090, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Selanjutnya, koefisien kualitas kehidupan kerja sebesar 0.288 menunjukkan pengaruh positif paling dominan, di mana peningkatan satu satuan pada kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja aparatur desa sebesar 0.288 dengan variabel lain tetap. Sedangkan koefisien integritas sebesar 0.112 juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik, kualitas kehidupan kerja, dan integritas secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes.

**Tabel 10.** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.450	2.67189

a. Predictors: (Constant), Integritas\_X3, KKK\_X2, Pelayanan\_Publik\_X1  
 b. Dependent Variable: Kinerja\_Aparatur\_Desa\_Y

Berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,450 atau 45,00%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pelayanan publik, kualitas kehidupan kerja, dan integritas secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 45,00% variasi dari variabel dependen yaitu kinerja aparatur desa di Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Dengan kata lain, 45% perubahan kinerja aparatur desa dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 55,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R-Square yang mendekati 0,5 ini mengindikasikan model regresi yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

## **b. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1) Pengaruh Pelayanan Publik terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Bulakamba. Ini berarti peningkatan kualitas pelayanan publik—meliputi kerjasama, komunikasi efektif, dan penghargaan kinerja—mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rivai (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan kinerja aparatur desa. Selain itu, penelitian Crisnina (2020) dan Sukartini &

Gaol (2022) juga menemukan pengaruh positif pelayanan publik terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian M et al. (2021) dan Mustika & Utomo (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai bagian dari pelayanan publik memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja.

### **2) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Program pelatihan, pendidikan lanjutan, serta kesempatan promosi dan rotasi jabatan terbukti meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Seku & Andriyani (2023) yang menemukan hubungan positif kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Sihombing et al. (2020) dan Budiyanto & Wikan (2020) juga menyatakan bahwa pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja secara parsial berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur desa. Penelitian Miftahuljannah & Islami (2017) menambahkan bahwa kualitas hidup kerja menjadi faktor penting dalam produktivitas aparatur desa.

### **3) Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Integritas terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Aspek keadilan dalam pembagian tugas, pengakuan prestasi, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mendukung tingkat integritas yang tinggi, sehingga memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Temuan ini sejalan dengan studi Paparang et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan integritas berdampak pada kinerja. Sembiring et al. (2021) juga menemukan hubungan positif antara integritas dan kinerja, meskipun tidak signifikan secara statistik. I.P. Sari & Rahyuda (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir dan integritas sama-sama berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4) Pengaruh Pelayanan Publik, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Integritas secara Bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Lingkungan kerja yang kondusif dari pelayanan publik yang baik, dukungan kualitas kehidupan kerja yang berkelanjutan, serta integritas yang terjaga bersama-sama membentuk fondasi kuat bagi peningkatan kinerja aparatur desa. Penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menggarisbawahi pentingnya kombinasi faktor-faktor organisasi dan personal dalam pencapaian kinerja optimal (Rivai, 2020; Seku & Andriyani, 2023; Paparang et al., 2021).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik, kualitas kehidupan kerja, dan integritas masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur desa, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Kualitas kehidupan kerja yang mendukung, seperti lingkungan kerja yang nyaman, sistem kerja yang jelas, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, turut berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas aparatur. Selain itu, integritas yang tercermin dalam sikap jujur, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja. Ketiga variabel tersebut secara simultan menyumbang 45,00% terhadap variasi kinerja aparatur desa, sedangkan sisanya sebesar 55,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan wilayah yang hanya terbatas pada satu kecamatan serta fokus variabel yang masih terbatas, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Selanjutnya, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas wilayah studi, mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi, serta menggunakan pendekatan longitudinal guna menangkap dinamika perubahan kinerja secara lebih mendalam dan berkelanjutan.

## DAFTAR REFERENSI

- Agusliani. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Banyu Bening Utama Kebun Banyu 1 Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. *Skripsi Baik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, VIII(I), 1–19.
- Alfina, T., Kristiana, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PO Dedy Jaya Brebes Tahun 2016–2018). *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 23–32.
- Andini, I., (2024). Pengaruh Integritas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 120(4).
- Anisa Widya Pangestika. (2018). *Implementasi Penanaman Nilai Integritas pada Peserta Didik Melalui Program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di SD Negeri 1 Sokanegara*. 12–18. <https://repository.ump.ac.id/10706/1.pdf>
- Fajrin. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Barru. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*,

15(1), 37–48.

- Febrianti, Riono, S. B., (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi, Kemampuan Kerja Pegawai, dan Integritas terhadap Kepuasan Masyarakat dalam Menerima Pelayanan Publik dengan .... *Jurnal Akuntansi Hukum dan ....*
- Febrianti, T. (2017). Kinerja Perangkat Desa di Desa Baning Kota Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang. *PubliKA*, 6(1).
- Gerung, C. J., (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418.
- Habibi, M. M., Iza, I. N., & Sukriono, D. (2022). Penerapan Prinsip Good Governance dalam Pelayanan Publik di Desa Tempursari Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Jurnal Civic Hukum*.
- Hidayat, F., (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Inovasi Produk terhadap Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Loyalitas Pelanggan. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 214–231.
- Jannatun, A., (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of ....*
- Kristiana, A., (2021). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSU Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Latif, A. E., (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ....*
- Meizary, A., & Magdalena, B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 501–515. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3722>
- Nazir. (2004). Metode Penelitian. In *Gramedia Jambi*. Nazir.
- Oktavia, M. H. (2019). Pengaruh Integritas, Kerahasiaan, Kompleksitas Tugas, Motivasi dan Ketidaktepatan Peran terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 161. <https://doi.org/10.24167/jab.v16i2.2253>
- Putra. (2021a). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa. In *JESS (Journal of Education on Social Science)*. scholar.archive.org.
- Putra, A. S. E. (2021b). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24–35.
- Riono, S. B., (2023). Analysis of Employee Empowerment, Organizational Commitment and Organizational Justice to Employee Job Satisfaction at Kardinah General Hospital of Tegal City. In *Proceedings of the Tegal International Conference on Applied Social Science & Humanities (TICASSH 2022)*. Atlantis Press SARL.
- Riono, S. B., (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(2020), 138–147.
- Sari, D. L., Hasyim, A., & Nurmalisa, Y. (2019). Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Aparatur Desa dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Hasil Riset*, 11(1), 1–14.

- Simatupang, (2023). Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal ...* <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/845>
- Siregar, (2023). IKM dalam Pelayanan Publik Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial Kantor Kelurahan Langkai. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 9(1), 60–70.
- Solichatun, (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pengunjung di Perpustakaan Umum Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 232–243.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. In *CV. Alfabeta*.
- Syafril, Edi Haskar, E. G. (2023). Mekanisme, Tantangan, dan Solusi Pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. *Otentik Law Journal*, 1(2), 206–219.
- Umah, L. M., (2024). The Influence of Competence, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT BIG Brebes Regency. In *IJESSR: International Journal of ...*
- Wahyudi, A. (2022). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Kepada Masyarakat Performance of Village Government Apparatus in The Implementation of Public Services to The Community. *Publiciana: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 15(01), 38–48.
- Wetik, S. W., (2018). Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME : Journal of Management*, 1(3), 137–151.
- Wiludjeng, (2023). Analysis of The Effect of Service Quality and Organizational Culture on Village Official Performance And Community Satisfaction (A Study at Sanankulon Village Office, Sanankulon District, Blitar Regency). *JOSAR (Journal of Students Academic Research)*, 5(1).
- Wulansari, T. V., (2024). Efektivitas Kinerja Aparatur Desa dalam Pelayanan Publik di Desa Jatinom Kabupaten Blitar. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 7(1), 101–108. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v7i1.3894>
- Yusuf, T., (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218.
- Zaman, N., (2022). Manajemen SDM Perangkat Desa dan Dampaknya terhadap Pertumbuhan UMKM di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 107–115.