

Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Putri Nabila^{1*}, Nurul Hayat², Ibrahim Zakariah³

¹Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

^{2,3}Prodi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

Abstrak

Efektivitas kinerja pegawai merupakan kunci untuk meningkatkan prestasi kerja di tingkat pemerintahan desa. Penelitian ini menganalisis fenomena tersebut di Kantor Desa Baka Jaya menggunakan pendekatan kualitatif. Melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang divalidasi dengan triangulasi, penelitian ini menemukan bahwa kinerja yang efektif ditandai oleh disiplin dan tanggung jawab adalah hasil dari sinergi antara faktor formal dan non-formal. Faktor formal berupa struktur organisasi yang jelas, sementara faktor non-formal mencakup budaya kerja kolegal, kepemimpinan partisipatif, dan motivasi sosial yang kuat dari para pegawai. Kombinasi ini terbukti meningkatkan prestasi kerja yang terukur dari ketepatan waktu, dedikasi, serta inisiatif dalam pelayanan. Penelitian ini berimplikasi bahwa strategi peningkatan kualitas pelayanan desa harus menyeimbangkan antara perbaikan sistem administratif dengan investasi pada pembangunan modal sosial dan kepemimpinan yang suportif.

Kata Kunci: Efektivitas Kinerja; Kinerja Pegawai; Prestasi Kerja.

Abstract

The effectiveness of employee performance is the key to improving work performance at the village government level. This study analyzes this phenomenon at the Baka Jaya Village Office using a qualitative approach. Through interview, observation, and documentation methods validated by triangulation, this study found that effective performance characterized by discipline and responsibility is the result of synergy between formal and non-formal factors. Formal factors include a clear organizational structure, while non-formal factors include a collegial work culture, participatory leadership, and strong social motivation from employees. This combination has been proven to improve work performance as measured by punctuality, dedication, and initiative in service. This study implies that strategies to improve the quality of village services must balance improvements in the administrative system with investments in social capital development and supportive leadership.

Keywords: Performance Effectiveness; Employee Performance; Work Achievement.

Copyright (c) 2025 Putri Nabila

✉ Corresponding author :

Email Address : nabilahputry989@gmail.com^{1*}, nurulhayat@stieyapisdompou.ac.id^{2*},
ibrahimzakariah@stieyapisdompou.ac.id³

PENDAHULUAN

Pegawai desa memiliki peran sentral dan strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan di tingkat lokal. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi juga sebagai garda terdepan dan penghubung utama

antara masyarakat dengan kebijakan pemerintah yang lebih tinggi. Di Desa Baka Jaya, Kabupaten Dompu-NTB peran ini menjadi semakin krusial mengingat kompleksitas kebutuhan masyarakat yang terus berkembang serta dinamika sosial yang khas, seperti kedekatan emosional antar warga, budaya gotong royong yang kental, dan nilai-nilai adat yang masih dijunjung tinggi. Oleh karena itu, kinerja aparatur Desa Baka Jaya harus dinilai tidak hanya dari aspek formal administratif, melainkan juga dari kemampuan adaptif mereka dalam merespons dan melayani kebutuhan riil masyarakat secara efektif.

Berbagai teori dan penelitian terdahulu menggarisbawahi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di sektor publik. Penelitian oleh (Mahmud, 2022); (Tamasalang et al., 2022); (Dwi Magniatun, 2025); (Putri & Fasihah, 2025) menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kemampuan adaptasi terhadap sistem, dan kualitas kepemimpinan. Hal ini diperkuat oleh (Risandi et al., 2023) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja pelayanan publik harus mempertimbangkan faktor motivasional dan organisasional, termasuk budaya kerja dan partisipasi masyarakat. Namun, dalam praktiknya, efektivitas pelayanan di tingkat desa sering kali menghadapi tantangan. Studi oleh (Lina Saptaria, 2021), misalnya, mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor terpenting. Serupa dengan itu, (Maldun, 2020) menyoroti bahwa efektivitas pelayanan desa sangat bergantung pada transparansi informasi, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas, serta kemampuan komunikasi interpersonal aparatur desa.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Desa Baka Jaya, ditemukan adanya fenomena yang mengindikasikan bahwa efektivitas kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal untuk mendorong prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini tercermin dari beberapa indikasi, seperti masih adanya keluhan masyarakat terkait lamanya waktu penyelesaian administrasi kependudukan, kurangnya inisiatif program pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan, serta koordinasi antar pegawai yang terkadang belum berjalan sinergis dalam pelaksanaan tugas. Adanya kesenjangan antara potensi peran ideal pegawai dengan realitas di lapangan ini menjadi masalah utama yang melatarbelakangi penelitian ini. Jika kondisi ini tidak dianalisis dan ditangani, maka berpotensi menghambat pencapaian prestasi kerja institusional dan menurunkan tingkat kepercayaan serta kepuasan masyarakat.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan. Meskipun penelitian sebelumnya telah memberikan banyak wawasan, sebagian besar masih berfokus pada pendekatan kuantitatif dan belum banyak yang mengeksplorasi secara mendalam makna dan pengalaman kinerja dari sudut pandang para pegawai desa itu sendiri dalam konteks sosial-budaya yang spesifik. Penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pemaknaan subjektif dan pengalaman kerja para pegawai Desa Baka Jaya. Pemahaman mendalam ini sangat krusial untuk merumuskan rekomendasi perbaikan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga relevan secara kontekstual dan dapat diterima oleh para pelaksana di lapangan.

Sejalan dengan uraian di atas, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam dan komprehensif efektivitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baka Jaya, Kabupaten Dompu-NTB dalam meningkatkan prestasi kerja. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor personal, sosial, dan struktural yang menjadi pendukung sekaligus penghambat efektivitas kinerja. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat menemukan pemahaman yang utuh dan

kontekstual tentang bagaimana kinerja pegawai desa terbentuk, diaktualisasikan, dan dimaknai, sehingga dapat dirumuskan strategi yang tepat untuk peningkatannya.

KAJIAN TEORI

Efektivitas Kinerja Pegawai

Efektivitas kinerja merupakan konsep sentral dalam penelitian ini yang secara definitif merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugas, peran, dan fungsinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, S.R & Judge, 2019). Dalam konteks pemerintahan desa, tujuan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga meluas hingga mencakup pemenuhan harapan dan kepuasan masyarakat. Menurut (Kurniawati & Mursyidah, 2024), efektivitas kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator kunci, yang mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat yang ditentukan, kualitas hasil kerja yang tecermin dari tingkat akurasi dan minimnya kesalahan, kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja serta standar operasional prosedur (SOP), dan tanggung jawab untuk menanggung konsekuensi tugas sambil menunjukkan komitmen terhadap kepentingan publik. Pada hakikatnya, kinerja yang efektif inilah yang akan menjadi fondasi utama bagi pencapaian prestasi kerja, yaitu sebuah hasil kerja yang mampu melampaui standar dan memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh serangkaian faktor internal dan eksternal yang kompleks. Berdasarkan studi terdahulu dalam konteks pemerintahan desa, faktor pertama yang fundamental adalah struktur organisasi yang jelas. Menurut (Tahir, 2017), kejelasan dalam pembagian tugas, alur wewenang, sistem pelaporan, dan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tersusun rapi berkontribusi langsung dalam meningkatkan stabilitas dan efisiensi kerja, karena tanpa struktur yang mapan, potensi tumpang tindih pekerjaan dan kebingungan peran akan meningkat. Di samping aspek formal, faktor non-formal seperti budaya organisasi dan nilai-nilai lokal juga memegang peranan krusial. (Sugiarti, 2016) menemukan bahwa budaya kerja yang kolegal, semangat gotong royong, dan keakraban sosial yang diinternalisasi oleh aparatur desa berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa memiliki dampak langsung, di mana penelitian (Basuki, 2021); (Putri & Fasihah, 2025) menunjukkan bahwa gaya yang partisipatif dan komunikatif dapat memberdayakan serta meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan. Pada akhirnya, semua faktor eksternal tersebut akan berinteraksi dengan faktor internal, yaitu motivasi dan etos kerja pegawai. Sebagaimana dinyatakan oleh (Hata Wibowo & Setiawan, 2022), motivasi pegawai desa sering kali terkait erat dengan persepsi mereka terhadap makna sosial dari pekerjaannya; perasaan bahwa mereka memberikan manfaat langsung kepada masyarakat terbukti mampu menumbuhkan semangat, inisiatif, dan komitmen yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui desain studi kasus intrinsik, yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam bagaimana pegawai memaknai serta menjalankan perannya dalam meningkatkan prestasi kerja di Kantor Desa Baka Jaya Kabuapten Dompus-NTB. Sebagai studi kasus tunggal, penelitian ini difokuskan pada subjek pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan publik dan administrasi pemerintahan di lokasi tersebut, di mana partisipan ditentukan secara *purposive* dengan melibatkan informan kunci seperti Kepala

Desa, Sekretaris Desa, Kepala Dusun, serta staf pelayanan dan perencanaan. Untuk mengumpulkan data secara komprehensif, tiga teknik utama diterapkan: pertama, observasi partisipatif non-intervensi untuk mengamati langsung aktivitas harian pegawai, kedisiplinan, pola interaksi, dan respon terhadap beban kerja; kedua, wawancara semi-terstruktur untuk menggali persepsi informan mengenai pembagian tugas, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja; serta ketiga, studi dokumentasi dengan menelaah daftar hadir, laporan kegiatan, dan SOP sebagai bukti pendukung. Proses analisis data mengandalkan triangulasi sumber untuk memperkuat validitas dan mengurangi bias, sejalan dengan pandangan (Luthfiyani et al, 2024) dan (Nurfajriani et al, 2024) yang menekankan pentingnya memeriksa konsistensi data dari berbagai sumber dan teknik untuk memastikan temuan yang sah. Dalam praktiknya, data dari wawancara dikonfrontasi dengan hasil observasi dan dokumen resmi untuk menganalisis tiga aspek utama, yaitu efektivitas kinerja pegawai (pelaksanaan tugas, disiplin, tanggung jawab), faktor-faktor pendukungnya (struktur organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi), serta wujud prestasi kerja (ketepatan waktu, dedikasi, inisiatif). Hasil analisis akhir dari konfrontasi data ini kemudian disusun secara deskriptif tematik sebagai dasar untuk membangun argumentasi yang kredibel dalam penarikan kesimpulan. kesimpulan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Baka Jaya, yang berlokasi di Kecamatan Woja, sekitar 10 Km dari pusat Kabupaten Dompu. Desa ini memiliki total penduduk sebanyak 5.056 jiwa (2.552 perempuan dan 2.504 laki-laki) yang tersebar di sembilan dusun dan sembilan belas Rukun Tetangga (RT). Karakteristik wilayahnya cenderung datar dengan suhu rata-rata harian 30°C–35°C dan curah hujan tahunan sekitar 173 mm. Perekonomian desa didominasi oleh sektor perdagangan, dengan Pasar Wodi sebagai pusat aktivitas ekonomi utama. Kondisi ini mendorong tingginya kebutuhan masyarakat akan pelayanan pemerintahan desa yang efektif dan responsif. Kantor Desa Baka Jaya didukung oleh 24 orang aparatur, yang terdiri dari 9 kepala dusun, 3 kepala seksi (Kasi), 3 kepala urusan (Kaur), dan 6 staf pelaksana.

HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Tugas, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Wanhar dan Juraid, ditemukan bahwa pembagian tugas di Kantor Desa Baka Jaya telah berjalan efektif sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Seluruh pegawai memahami peran dan fungsinya masing-masing serta menjalankan tugas harian berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Pengamatan terhadap dokumen administratif, seperti bagan struktur organisasi dan naskah SOP, mengonfirmasi adanya sistem kerja yang fungsional dan terstruktur. Secara umum, pelaksanaan tugas, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai di kantor tersebut telah mencerminkan kinerja yang efektif.

Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Observasi dan wawancara di lapangan menunjukkan bahwa budaya kerja di Kantor Desa Baka Jaya ditandai oleh kolegalitas dan kerja sama tim yang kuat. Wawancara dengan informan Ediansyah mengungkapkan bahwa pegawai memiliki inisiatif tinggi dan terbiasa bekerja lembur secara sukarela ketika beban kerja meningkat. Suasana kerja terlihat harmonis dan kondusif, di mana sikap saling membantu antarpegawai menjadi pemandangan umum. Pola interaksi ini menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung efektivitas kerja secara kolektif.

Gaya Kepemimpinan yang Partisipatif dan Suportif

Menurut keterangan Sekretaris Desa saat wawancara, Kepala Desa Baka Jaya menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Evaluasi kerja tidak dilakukan secara formal dan kaku, melainkan melalui pendekatan informal yang dialogis dan membangun. Pendekatan ini berhasil menciptakan hubungan kerja yang terbuka dan suportif antara pimpinan dan staf. Pegawai merasa didukung dan dihargai, yang pada akhirnya mendorong tumbuhnya rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja Berbasis Kedekatan Sosial-Budaya

Hasil wawancara dengan beberapa staf menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka banyak dipengaruhi oleh faktor kedekatan sosial dan budaya dengan masyarakat. Karena sebagian besar pegawai berasal dari lingkungan desa itu sendiri, mereka memiliki pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan masyarakat dan bekerja dengan kesadaran sosial yang tinggi. Motivasi ini lebih bersifat intrinsik (datang dari dalam diri) dan menjadi pendorong kuat dalam memberikan pelayanan terbaik.

Wujud Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja di Kantor Desa Baka Jaya termanifestasi dalam bentuk ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja yang baik, dan inisiatif dalam menghadapi kendala. Wawancara dengan Sekretaris Desa mengungkapkan bahwa meskipun terkadang ada hambatan pribadi, pegawai tetap mampu menyelesaikan tugas dengan baik berkat dukungan kerja tim yang solid, termasuk melalui lembur. Kedisiplinan, tanggung jawab, dan adanya evaluasi rutin dari pimpinan menjadi faktor yang memperkuat pencapaian hasil kerja yang optimal.

PEMBAHASAN

Struktur Organisasi sebagai Fondasi Efektivitas Kinerja

Temuan bahwa pembagian tugas yang jelas dan kepatuhan pada SOP menjadi dasar kinerja efektif di Desa Baka Jaya sejalan dengan penelitian (Hata Wibowo & Setiawan, 2022). Penelitian tersebut menyatakan bahwa efektivitas organisasi desa sangat ditentukan oleh struktur kerja yang jelas dan adanya kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab. Kasus di Desa Baka Jaya menjadi bukti empiris bahwa ketika struktur formal berfungsi dengan baik, maka stabilitas dan efisiensi kerja pegawai akan meningkat, sehingga meminimalkan kebingungan peran.

Peran Krusial Budaya Kerja Kolegal dan Lingkungan Positif

Budaya kerja yang ditandai oleh kolegalitas, inisiatif, dan kerja sama tim di Desa Baka Jaya mengonfirmasi temuan Herdiyanti (2019) dan (Aryati, 2024). Herdiyanti menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif mendukung keberhasilan pelayanan publik, sementara Aryati menyoroti pentingnya hubungan sosial yang baik antarpegawai. Lebih lanjut, temuan ini juga relevan dengan (Aisyah et al., 2024), yang menyatakan bahwa kontrol internal dan budaya kerja yang kuat mendukung disiplin yang berdampak pada pelayanan berkualitas. Dengan demikian, lingkungan kerja yang harmonis di Desa Baka Jaya bukan sekadar kenyamanan, melainkan aset strategis yang mendorong produktivitas.

Dampak Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi

Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif di Desa Baka Jaya terbukti efektif dalam membangun keterlibatan pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Zebua et al., 2024) dan (Karya Pamungkas & Hefsi Abdullah Jakfar, 2022), yang keduanya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang terbuka, suportif, dan komunikatif memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan keterlibatan kerja pegawai. Pendekatan dialogis

yang diterapkan Kepala Desa Baka Jaya secara nyata berhasil menumbuhkan kepercayaan dan rasa tanggung jawab, yang merupakan inti dari motivasi berkelanjutan.

Motivasi Intrinsik sebagai Pendorong Kinerja Berbasis Nilai

Tingginya motivasi kerja pegawai yang bersumber dari kedekatan sosial-budaya dengan masyarakat selaras dengan penelitian Pratama (2022). Pratama menegaskan bahwa motivasi berbasis nilai sosial memperkuat dedikasi pegawai terhadap pelayanan publik. Temuan ini juga didukung oleh (Alhidayatullah et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Di Desa Baka Jaya, faktor "berasal dari lingkungan yang sama" menjadi perwujudan nyata dari motivasi intrinsik yang membuat kinerja tidak hanya dianggap sebagai tugas, tetapi juga sebagai pengabdian sosial.

Sinergi Faktor-Faktor dalam Mewujudkan Prestasi Kerja

Wujud prestasi kerja di Desa Baka Jaya bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan sinergi dari semua elemen yang telah dibahas. Temuan ini merangkum kesimpulan dari beberapa peneliti sekaligus. Kemampuan pegawai beradaptasi, merasa puas, dan didukung sistem kerja terstruktur sejalan dengan temuan (Haris Abdul Kadir et al., 2022). Kedisiplinan yang ditopang oleh kinerja individu dan kolaborasi tim relevan dengan penelitian Widiati (2021). Secara keseluruhan, kondisi di Desa Baka Jaya adalah contoh nyata dari tesis (Karya Pamungkas & Hefsi Abdullah Jakfar, 2022) yang menyatakan bahwa efektivitas pemerintah desa sangat ditentukan oleh kombinasi kepemimpinan komunikatif, budaya organisasi adaptif, dan kapasitas personal pegawai. Semua faktor ini secara sinergis membentuk ekosistem kerja yang memungkinkan tercapainya prestasi kerja yang berkualitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baka Jaya telah berjalan dengan baik. Kinerja yang efektif ini termanifestasi melalui pelaksanaan tugas yang tertib, kedisiplinan yang tinggi, dan rasa tanggung jawab yang konsisten dari seluruh aparatur. Keberhasilan ini tidak berdiri sendiri, melainkan ditopang secara sinergis oleh empat faktor utama: (1) struktur organisasi yang jelas dan fungsional, (2) budaya kerja yang kolegal dan suportif, (3) gaya kepemimpinan yang partisipatif dan dialogis, serta (4) motivasi kerja intrinsik yang berakar kuat pada keterikatan sosial dan nilai-nilai lokal. Interaksi harmonis dari semua faktor tersebut secara kolektif mendorong terwujudnya prestasi kerja yang nyata, yang terlihat dari ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja yang memuaskan, serta tumbuhnya inisiatif dan kolaborasi dalam memberikan pelayanan publik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikannya penelitian berjudul "Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di Kantor Desa Baka Jaya, Kabupaten Dompu-NTB". Penulis menghaturkan terima kasih yang tulus kepada Bapak Kepala Desa Baka Jaya beserta seluruh jajaran aparatur, Bapak Sekretaris Desa, dan para informan (Bapak Wanhar, Juraid, dan Ediansyah) atas izin, informasi mendalam, dan kerja sama yang diberikan selama penelitian. Dukungan, suasana kerja yang kolegal, dan lingkungan yang kondusif dari seluruh pegawai sangat membantu kelancaran proses pengumpulan data. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, namun berharap semoga dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kinerja di Kantor Desa Baka Jaya dan pihak-pihak terkait.

Referensi

- Aisyah, S., Habibie, M., & Risal, T. (2024). *Analisis Efektivitas Pengendalian Internal Atas Kinerja Pegawai untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan)*. 10, 7–15.
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Aryati. (2024). "Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan. 5(2), 469–482.
- Basuki, J. (2021). Tantangan Ilmu Administrasi Publik: Paradigma Baru Kepemimpinan Aparatur Negara. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 160–181. <https://doi.org/10.22225/pi.6.2.2021.160-181>
- Dwi Magniatun, M. (2025). Peran Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Komitmen Organisasi sebagai Mediator. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Haris Abdul Kadir, Abdul Rahman, & Suriana, S. (2022). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(2), 250–254. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i2.2613>
- Hata Wibowo, M. T., & Setiawan, S. (2022). Analisis Efektivitas Organisasi Pada Desa Raharja Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. *Neo Politea*, 3(1), 21–35. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v3i1.491>
- Karya Pamungkas, T., & Hefsi Abdullah Jakfar, M. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Desa dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Paradigma Madani*, 9(1), 13–24. <https://doi.org/10.56013/jpm.v9i1.1493>
- Kurniawati, S., & Mursyidah, L. (2024). *Efektivitas Sistem Informasi dalam Pelayanan Publik Desa Kalidawir Kabupaten Sidoarjo The Effectiveness of Information Systems in Public Service in Kalidawir Village Sidoarjo Regency*. 1–14.
- Lina Saptaria, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*.
- Mahmud, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Syntax Literate*, 7(8.5.2017), 2003–2005.
- Maldun, S. (2020). Komunikasi Aparatur Desa Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Desa Se-Kecamatan Tellulimpoe Di Kabupaten Bone The Communication of Village Officers to Improve Public Services in Tellulimpoe District, Bone Regency. *J. Paradigma Administrasi Negara*, 2(2), 67–73.
- Putri, J., & Fasihah, D. U. (2025). Dampak Kepemimpinan Partisipatif terhadap Pegawai dengan Peran Mediasi Motivasi Kerja Kinerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 374–387.
- Risandi, A. D., Saleh, H., & Ruslan, M. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Pelayanan Publik Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Di Kabupaten Bantaeng. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 200–209. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1920>

- Robbins, S.R & Judge, T. . (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)* (Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta. In *News.Ge*.
- Sugiarti. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kINERJA aPARATUR dESA DI Tatakarya*. 1-23.
- Tahir, I. (2017). Model Efektivitas Organisasi Pemerintah Desa. *Sosiohumaniora*, 19(3), 233-237. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v19i3.13070>
- Tamasalang, S., Dame, J. M., & Manongko, A. A. C. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 202-217. https://www.researchgate.net/publication/365602934_EFEKTIVITAS_KINERJA_PEGAWAI_DALAM_PENGGUNAAN_SISTEM_KEARSIPAN_BERBASIS_ELEKTRONIK_DI_DINAS_PERPUSTAKAAN_DAN_KEARSIPAN_DAERAH_KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE
- Zebua, V., Hulu, F., Ndraha, A. B., & Buulolo, N. A. (2024). *YUME : Journal of Management Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli*. 7(1), 168-177.