

# Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja, Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

**Moh Makrus Wijaya<sup>1)</sup>, Maheni Ika Sari<sup>2)</sup> Septy Holisa Umamy<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>[acru.ayaa@gmail.com](mailto:acru.ayaa@gmail.com), <sup>2</sup>[maheni@unmuhjember.ac.id](mailto:maheni@unmuhjember.ac.id), <sup>3</sup>[septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id](mailto:septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id)

---

Article Information

Submit: 00-00-0000

Revised: 00-00-0000

Accepted: 00-00-0000

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sampel pada penelitian berjumlah 128 responden. Hasil: Memanfaatkan SPSS untuk analisis data, penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir dan prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja aparatur Desa Pontang, dan Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Pontang. Kebaruan: Perspektif dan analisis ini mempengaruhi kesenjangan dalam penelitian yang ada dan menawarkan kontribusi praktis kepada pemerintah daerah untuk peningkatan kinerja terhadap pelayanan kepada masyarakat.

**Kata kunci:** Kinerja Aparatur, Pengembangan Karir, Prestasi, Semangat Kerja

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the influence of work environment, workload, and work stress on job satisfaction of village officials in Pontang Village, Ambulu District, Jember Regency. This study uses quantitative data types. The sample in the study amounted to 128 respondents. Results: Utilizing SPSS for data analysis, this study found that career development and achievement have a positive and significant influence on the performance of Pontang Village officials, and Work enthusiasm does not have a significant effect on the performance of Pontang Village officials. Novelty: This perspective and analysis affect the gap in existing research and offer practical contributions to local governments to improve performance in public service.*

**Keywords:** Achievement, Apparatus Performance, Career Development, Work Spirit

## PENDAHULUAN

SDM, baik pemerintah maupun pemerintah non-pemerintah, memutuskan keberhasilan, mengembangkan organisasi, dan maju untuk mewujudkan keberadaan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia juga mencakup merancang dan mengimplementasikan sistem perencanaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi, dan pekerjaan yang sangat baik (Dance, 2021) dioptimalkan dan dikelola serta sumber daya SDM. Manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari faktor pekerja yang diharapkan akan menonjol. Mengevaluasi pekerjaan adalah kegiatan manajemen dalam manajemen perusahaan. Penilaian kinerja pekerjaan dilakukan dengan baik dan membantu mendukung pengembangan profesional, motivasi kerja karyawan, dan loyalitas organisasi karyawan untuk memastikan kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Manfaat menilai kinerja pekerjaan termasuk peningkatan pekerjaan, penyesuaian remunerasi, keputusan mediasi, perencanaan dan pengembangan karier, promosi, dan tantangan eksternal. Salah satu manfaat evaluasi adalah pengembangan karyawan untuk karyawan (Utama, 2021).

Penelitian (Main, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berdampak pada kinerja. Penelitian (Enggowa et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Singal et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Basr & Rauf, 2021) menunjukkan bahwa semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Adelia, 2022) menunjukkan bahwa semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Pakpahan et al., 2023) menunjukkan bahwa semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Namun, temuan

penelitian (Lestari & Liana, 2023) menunjukkan bahwa moralitas tidak mempengaruhi kinerja. Sebuah studi (Singal et al., 2023) menunjukkan bahwa penilaian kinerja pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan. Sebuah studi (Hadman, 2023) menunjukkan bahwa penilaian kinerja pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan di PT LDK LI Medan. Evaluasi pekerjaan dalam penelitian ini (Saputra & Yanti, 2023) mempengaruhi kinerja.

Fenomena yang ada. Peringkat kinerja terdegradasi dalam predikat yang baik, dan kinerja peralatan di desa Pontan belum banyak ditingkatkan, memungkinkan pemerintah di desa Pontan untuk menghasilkan ide -ide baru dan peluang baru untuk meningkatkan kinerja yang memberikan manfaat. Selain itu, pemerintah desa Pontang di distrik Ambulu, Jember Regency memiliki metode khusus untuk melakukan pengembangan karir dan penilaian pekerjaan untuk karyawannya, yang mungkin tidak optimal dalam implementasi karena tidak membahas peraturan yang berlaku dan berbagai alasan lainnya. Ini berarti bahwa peralatan di desa Pontang, kecamatan Ambulu Jember Regency, membosankan untuk melakukan pekerjaan itu dan mengambil kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif klausu. Studi kausal adalah studi yang ingin melihat apakah variabel yang bertindak sebagai variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Studi kuantitatif adalah studi di mana tidak ada masalah yang ditemukan terlebih dahulu, tetapi masalah ditentukan setelah peneliti jatuh ke daerah tersebut dan peneliti menerima masalah baru. Pertanyaan -pertanyaan itu dicari sampai semua pertanyaan dijawab (Sugiyono, 2019a).

(Sugiyono, 2019b) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh topik penelitian. Jika semua elemen dari area pengujian diperlukan, penelitian ini adalah sensus. Semua populasi dalam penelitian ini adalah pejabat di desa Pontan, Distrik Ambor, Kabupaten Gembal. Karena penelitian ini adalah sensus, tidak diperlukan deskripsi sampel.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah wawancara, dilakukan dengan menggunakan metode wawancara langsung yang diperlukan dan merupakan metode pengumpulan data yang berkaitan dengan objek penelitian. Kuesioner, bagaimana data dikumpulkan dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dan responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan.

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses elemen pertanyaan yang ada dalam survei atau survei, apakah konten pertanyaan valid dan dapat diandalkan. Tes kemanjuran bertujuan untuk menentukan tingkat validitas data dari distribusi kuesioner. Validitas diukur dengan menguji tingkat signifikan momen produk Pearson. Jika variabel menentukan nilai signifikan 0,60, variabel dianggap valid (Ghozali, 2018).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                             | Item | R <sub>tabel</sub> | R <sub>hitung</sub> | Sig   | Ket   |
|--------------------------------------|------|--------------------|---------------------|-------|-------|
| Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) | X1.1 | 0,176              | 0,806               | 0,000 | Valid |
|                                      | X1.2 | 0,176              | 0,883               | 0,000 | Valid |
|                                      | X1.3 | 0,176              | 0,831               | 0,000 | Valid |
|                                      | X1.4 | 0,176              | 0,848               | 0,000 | Valid |
|                                      | X1.5 | 0,176              | 0,741               | 0,000 | Valid |
| Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )     | X2.1 | 0,176              | 0,769               | 0,000 | Valid |
|                                      | X2.2 | 0,176              | 0,739               | 0,000 | Valid |
|                                      | X2.3 | 0,176              | 0,831               | 0,000 | Valid |
|                                      | X2.4 | 0,176              | 0,849               | 0,000 | Valid |
|                                      | X2.5 | 0,176              | 0,729               | 0,000 | Valid |

| Variabel                   | Item             | R <sub>tabel</sub> | R <sub>hitung</sub> | Sig   | Ket   |
|----------------------------|------------------|--------------------|---------------------|-------|-------|
| Prestasi (X <sub>3</sub> ) | X <sub>2.6</sub> | 0,176              | 0,673               | 0,000 | Valid |
|                            | X <sub>3.1</sub> | 0,176              | 0,668               | 0,000 | Valid |
|                            | X <sub>3.2</sub> | 0,176              | 0,763               | 0,000 | Valid |
|                            | X <sub>3.3</sub> | 0,176              | 0,662               | 0,000 | Valid |
|                            | X <sub>3.4</sub> | 0,176              | 0,678               | 0,000 | Valid |
|                            | X <sub>3.5</sub> | 0,176              | 0,613               | 0,000 | Valid |
|                            | X <sub>3.6</sub> | 0,176              | 0,579               | 0,000 | Valid |
| Kinerja Aparatur (Y)       | Y <sub>.1</sub>  | 0,176              | 0,598               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.2</sub>  | 0,176              | 0,704               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.3</sub>  | 0,176              | 0,688               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.4</sub>  | 0,176              | 0,572               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.5</sub>  | 0,176              | 0,600               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.6</sub>  | 0,176              | 0,703               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.7</sub>  | 0,176              | 0,743               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.8</sub>  | 0,176              | 0,761               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.9</sub>  | 0,176              | 0,774               | 0,000 | Valid |
|                            | Y <sub>.10</sub> | 0,176              | 0,634               | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), Semangat Kerja (X<sub>2</sub>), Prestasi (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Aparatur (Y) menunjukkan menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), Semangat Kerja (X<sub>2</sub>), Prestasi (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Aparatur (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian                  | Cronbach's Alpha if item deleted | Standar reliabilitas | Ket      |
|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------|----------|
| Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) | 0,811                            | 0,60                 | Reliabel |
| Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )     | 0,792                            | 0,60                 | Reliabel |
| Prestasi (X <sub>3</sub> )           | 0,791                            | 0,60                 | Reliabel |
| Kinerja Aparatur (Y)                 | 0,765                            | 0,60                 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, menyajikan hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen yang digunakan dalam variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), Semangat Kerja (X<sub>2</sub>), Prestasi (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Aparatur (Y), dengan nilai Cronbach's Alpha atau  $\alpha$  yang melebihi 0,60. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang berupa kuesioner ini telah terbukti reliabel, mengingat nilai  $\alpha$  yang diperoleh lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan.

### Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel                             | Koefisien Regresi | Sig.  | Keterangan |
|--------------------------------------|-------------------|-------|------------|
| Konstan                              | 4,939             | -     | -          |
| Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) | 1,102             | 0,000 | Signifikan |
| Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )     | 0,144             | 0,123 | Signifikan |
| Prestasi (X <sub>3</sub> )           | 0,489             | 0,000 | Signifikan |

Sumber: data primer diolah, 2025

$$Y = 4,939 + 1,102X_1 + 0,144X_2 + 0,489X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta

Dari persamaan di atas, nilai konstan positif berarti bahwa nilai (y) dari variabel pelatihan independen (x1), pengembangan (x2), dan royalti kerja (x3) juga positif.

b. Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)

Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dengan nilai koefisien 1,102 dimana jika nilai dari pengembangan karir mengalami peningkatan pada setiap satuannya maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,102 dengan asumsi bahwa variabel lainnya pada keadaan tetap.

c. Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dengan nilai koefisien 0,144 dimana jika nilai dari semangat kerja mengalami peningkatan pada setiap satuannya maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,144 dengan asumsi bahwa variabel lainnya pada keadaan tetap.

d. Prestasi (X<sub>3</sub>)

Variabel prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dengan nilai koefisien 0,489 dimana jika nilai dari prestasi mengalami peningkatan pada setiap satuannya maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,489 dengan asumsi bahwa variabel lainnya pada keadaan tetap.

### **Uji Hipotesis (Uji T)**

**Tabel 4. Uji T**

| Variabel                             | Sig   | T <sub>hitung</sub> | Keterangan              |
|--------------------------------------|-------|---------------------|-------------------------|
| Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) | <0,05 | 12.773              | H <sub>1</sub> diterima |
| Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )     | >0,05 | 1.555               | H <sub>2</sub> ditolak  |
| Prestasi (X <sub>3</sub> )           | <0,05 | 3.780               | H <sub>3</sub> diterima |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)

Pada variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai t hitung 12,773 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H1 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu.

2. Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)

Pada variabel semangat kerja (X2) memiliki nilai t hitung 1,555 dengan tingkat signifikansi 0,123 ( $p > 0,05$ ) yang berarti H2 ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semangat kerja hanya memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu.

3. Prestasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)

Pada variabel prestasi (X3) memiliki nilai t hitung 3,780 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H3 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti menunjukkan bahwa prestasi dapat mempengaruhi kinerja aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5. Hasil Uji  $R^2$**

| <b>R</b> | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> |
|----------|-----------------|--------------------------|
| 0,906    | 0,820           | 0,816                    |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan model memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,816. Hal ini berarti variabel terikat Kinerja Aparatur (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan Karir (X1), Semangat Kerja (X2), Prestasi (X3) sebesar 81,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 81,6% variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya pengembangan karir memiliki tingkat yang cukup berdampak dalam mempengaruhi Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu (H1 diterima).

Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesempatan untuk mengembangkan karir, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan, dapat meningkatkan kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu mengalokasikan anggaran dan sumber daya untuk program pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan aparatur, tetapi juga memotivasi mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik.

Penelitian (Utama, 2021) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Enggowa et al., 2023) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Singal et al., 2023) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa pada variabel semangat kerja (X2) memiliki nilai t hitung 1,555 dengan tingkat signifikansi 0,123 ( $p > 0,05$ ) yang berarti H2 ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semangat kerja hanya memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu, namun pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi tingkat semangat kerja yang dimiliki maka Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu akan semakin meningkat (H2 ditolak).

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa meskipun semangat kerja penting, faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu melakukan analisis lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi pada kinerja, seperti pelatihan, sistem insentif, atau lingkungan kerja.

Penelitian (Lestari & Liana, 2023) menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Zainuddin & Darman, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

### Pengaruh Prestasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa prestasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar

0,000 pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi prestasi yang diberikan maka Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu akan semakin meningkat (H3 diterima).

Implikasi dari hasil ini sangat penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di tingkat desa. Pertama, pemerintah desa perlu merancang sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif untuk mendorong aparatur dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini dapat mencakup program insentif, penghargaan, atau pengakuan publik yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja aparatur. Kedua, penting untuk melakukan evaluasi dan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa prestasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi nyata aparatur dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, aparatur desa akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Evaluasi kinerja secara berkala juga penting untuk memberikan umpan balik konstruktif, sehingga aparatur dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta melibatkan masyarakat dalam proses penilaian kinerja, akan mendorong aparatur untuk berinovasi dan memenuhi harapan warga.

Penelitian (Singal et al., 2023) menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Hadman, 2023) menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT LDK LI Medan. Penelitian (Saputra & Yanti, 2023) Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan berpengaruh signifikan. Ini membuktikan bahwa pengembangan karir masih memiliki tingkat yang cukup berdampak dalam mempengaruhi Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin semangat kerja tidak secara langsung dapat mempengaruhi Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu, namun masih dapat memiliki dampak sepersejadian persentase pada penelitian ini.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh prestasi terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi prestasi yang diberikan maka Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu akan semakin meningkat

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menggunakan variabel-variabel independen lainnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dll sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia. (2022). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kapuas. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(3). <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i3.3652>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*.

- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2).
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*.
- Hadman Lubis. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IDK II MEDAN. *JMRI Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(1). <https://doi.org/10.61240/jmri.v1i1.4>
- Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1).
- Pakpahan, D. A., Sipahutar, H., & Hutagalung, H. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1). <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2241>
- Saputra, T., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Pertiwi 2 Padang. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 1(2). <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.849>
- Singal, D., Sendow, G. M., & Pandowo, M. H. C. (2023). PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PENILAIAN PRESTASI KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PRASARANA PEMUKIMAN WILAYAH SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45727>
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). Sugiyono. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42–53.