

ANALISIS INSENTIF APARAT KAMPUNG WALAIK DISTRIK WALAIK KABUPATEN JAYAWIJAYA

Irsan Yelipele¹, Karlos Yelipele²

^{1,2}UNA'IM Yapis Wamena, Jl. Hom-hom wamena
Email: irsanpele308gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Insentif Aparat Kampung Walaik Distrik Walaik Kabupaten Jayawijaya. Penelitian ini merupakan variabel mandiri dengan indikatornya: Insentif, lama kerja dan evaluasi kerja. Sampel sebanyak 16 orang. Analisa data yang di gunakan adalah analisa dengan menggunakan skor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian deskriptif, maka sampel yang digunakan sebanyak 16 orang. Teknik analisa data menggunakan skor. Hasil analisa data menunjukkan bahwa Analisis Tentang Insentif Aparat Kampung Walaik Distrik Walaik Kabupaten Jayawijaya di peroleh skor sebesar 49, 26 yang berada pada predikat Baik. Hasil ini diperoleh dari indikator insentif dengan jumlah skor 49,2, lama kerja dengan jumlah skor 50,6 dan evaluasi kerja dengan jumlah skor 48.

Kata kunci : Insentif; Gaji; Aparat Kampung;

I. PENDAHULUAN

Kampung merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa). Aparat Pemerintah Desa ialah mereka yang bekerja di Kantor kepala Desa dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat pedesaan. Dalam perkembangannya, aparat Pemerintah Kampung masih banyak mengalami kendala dalam melaksanakan Pemerintahan di Kampung. Itu tentu menghambat dan mempengaruhi, mengingat Pemerintahan Kampung merupakan organisasi publik yang paling berperan di dalam penyelenggaraan Pemerintah Kampung. Penyelenggaraan Pemerintahan Kampung identik dengan berbagai keluhan yang berasal dari masyarakat tentang pelayanan aparatur pemerintah Kampung (pemdes). Faktor, di antaranya ketidakjelasan pembagian tugas dan wewenang dalam suatu organisasi, berimplikasi terhadap ketidakjelasan pelayanan terhadap masyarakat Kampung. Ketidakjelasan tersebut juga diakibatkan oleh adanya komunikasi yang tidak efektif antara masing-masing perangkat Kampung sehingga menimbulkan kebingungan masyarakat yang memang membutuhkan pelayanan. Banyak masyarakat yang mengeluh akibat buruknya pelayanan yang ada.

Hal tersebut dikarenakan pegawai yang memberikan keterangan yang tidak jelas dan sulit dimengerti.

Kendala lainnya, karena tidak terdapat kesatuan dan pemahaman mengenai suatu hal antara aparatsatu dengan yang lain yang berakibat pada informasi yang diterima masyarakat menjadi tidak jelas. Selain itu, pengalihan jabatan/tanggung jawab juga seringkali terjadi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab aparatur Kampung, sehingga mengubah pola kerja yang membingungkan masyarakat. Meski telah ada spesifikasi jabatan, tidak menutup kemungkinan suatu tugas yang harusnya dilakukan oleh pegawai A dengan mudahnya dilempar kepada pegawai B.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Insentif

Kata insentif merupakan kata serapan dari bahasa Inggris Incentive mempunyai arti pendorong. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. (Umam, 2015). Sedangkan Menurut Simamora (2004) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2001) "Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerjadengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi" (Nurmansyah, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan



bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Secara teoritis terdapat dua pengertian insentif yaitu : 1) Insentif sebagai suatu sitem pengupahan , 2) Insentif Perlu kita ketahui bahwa sistem insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif juga mengandung pengertian penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sehingga tergantung dari pencapaian kinerja atau produktivitas karyawan (Nurmansyah, 2019).

a. Jenis-Jenis Insentif

Ada beberapa jenis insentif antara lain:

1. Financial Incentive, adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).
2. Non-Financial Incentive, yaitu tersedianya hiburan, pendidikan dan pelatihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, serta terjaminnya tempat kerja dan
3. Social Incentive, yaitu cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan- rekan sekerja. Pada dasarnya didalam diri manusia terdapat jiwa saling tolong- menolong sehingga bersosial merupakan kebutuhan setiap manusia pada umumnya. Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia yang menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Banyak karyawan yang mengundurkan diri karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentukkelompok atau tim kerja sama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu hal ini merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan tidak bisa dianggap sepele, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi untuk mendekatkan hubungan emosional antar karyawan.

Menurut Manullang (1981:141), Insentif dikelompokkan menjadi 2 (Umam, 2015):

- a. Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang

bersifat keuangan yang bukan meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.

- b. Non Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang bersifat non keuangan, terdapat 2 elemen utama, antara lain: keadaan pekerjaan yang memuaskan (tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja),
- c. Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan- hiburan dan hubungan dengan atasan.
- d. Program Insentif Sistem insentif hampir ada pada setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif, kemudian yang menjadi pokok bahasan disini, dasar pijakan program insentif secara umum sebagai berikut:

1. *Piecework*

Dijelaskan bahwa Insentif diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja, bersifat individual, kemudian standar output per unit, cocok untuk pekerjaan yang outputnya sangat jelas dan mudah diukur.

2. *Production bonus*

Merupakan tambahan upah yang diberikan berdasarkan hasil kerja melebihi standar kerja yang telah ditentukan, termasuk penghematan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Dimana karyawan juga memperoleh upah pokok.

3. *Comission*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual, bersifat individual, standarnya hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

4. *Maturity curve* (kurva kematangan)

Gaji dikelompokkan dari kisaran minimal ke maksimal, dengan kurva kematangan ini untuk menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja, sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5. *Merit pay*



Dijelaskan bahwa penerimaan kenaikan upah terjadi setelah penilaian prestasi.

6. *Pay for knowledge / pay for skill compensation*

Pemberian insentif yang didasarkan pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh. Dimana dasar pemikirannya adalah seseorang yang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi.

7. *Non meonetary insentive*

Insentif dalam bentuk non uang, meliputi: souvenir, karangan bunga, sertifikat, liburan dan lain-lain.

8. *Insentif eksekutif*

Diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

Konsep Insentif

Dalam ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, insentif pegawai adalah merupakan salah satu bagian dari sistem kompensasi dalam organisasi. Menurut Panggabean (2004) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Menurut Simamora (2004) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2001) “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”. Insentif juga diartikan oleh Swasta dan Ibnu Sukotjo (2002) adalah suatu dorongan kerja yang efektif bagi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Kemudian Ranupandojo dan Suad Husnan (2002) juga mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut: Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012). Seperti yang diuraikan sebelumnya bahwa pemberian insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk rangsangan yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Menurut Hariandja (2002), Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung. Dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sedangkan Menurut Hariandja (2002).

Tujuan Insentif:

- 1) Mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perusahaan.
- 2) Sistem imbalan yang diterapkan harus mampu mempertahankan tenaga kerja yang sudah bekerja diperusahaan.



- 3) Sistem imbalan harus mencerminkan penerapan empat prinsip pengajian dan pengupahan yaitu, keadilan, kewajaran, kesetiaan, dan kemampuan perusahaan.
- 4) Suatu sistem imbalan yang efektif disamping mendorong karyawan menampilkan kinerja yang memuaskan dan tingkat produktivitas yang tinggi.
- 5) Ketaatan pada peraturan perundang-undangan.
- 6) Perolehan imbalan merupakan hak karyawan dan perusahaan berkewajiban untuk memberikannya.

Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

Insentif

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lama atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif yang berusaha mendiskripsikan dan merumuskan hasil penelitian secara lengkap sesuai dengan permasalahan yang telah diteliti. Menurut sugiyono (2009), penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan

mengambarkan keadaan objek atau subjek penelitian dan fakta-fakta yang nampak sebagaimana adanya. Jenis penelitian ini di dasarkan atas pemikiran dan alasan bahwa permasalahan yang diteliti merupakan suatu fenomena yang terjadi sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta yang tampak pada lokasi penelitian puskesmas di distrik welesi kabupaten jayawijaya. Kemudian Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian adalah *Kuesioner* dengan menggunakan rata-rata pengukuran dan modus. Rata-rata pengukuran mulai dari angka 1-4, dengan kategori pilihan sebagai berikut: Sangat baik = 4, Cukup baik = 3, Kurang baik = 2, Tidak baik = 1. Teknik pengumpulan data merupakan tata cara atau langkah dalam penelitian untuk mendapatkan data penilaian, mendapatkan data dapat dilakukan dalam berbagai cara dan berbagai sumber teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut; Kajian kepustakaan, Pengamatan (*Observasi*) dan Kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Melalui analisis ini hasil penelitian diuraikan untuk memperoleh gambaran dan angka – angka yang jelas terhadap objek penelitian yang diteliti. Menurut hasan (2006), teknik analisa data suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau data ringkasan dengan menggunakan cara – cara atau rumus – rumus tertentu. Pengelolaan data bertujuan untuk mengubah data menta dari hasil pengukuran menjadi data yang menjadi lebih halus, sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

IV. HASIL DAN DISKUSI

Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisa data maka dapat di dibahas sebagai berikut :

Indikator Tentang Sistem Insentif

Indikator tentang insentif yang terdiri dari beberapa sub indikator yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:



Tabel 1 Rata-rata skor sub indikator tentang insentif

Sub indikator	Skor				Rata2	Predikat
	4	3	2	1		
Terimah insentif langsung oleh kepala kampung	32	9	6	1	48	Sangat baik
Aparat kampung diterimah insentif setelah pencairan dana kampung	32	12	4	1	49	Sangat baik
Jumlah insentif aparat kampung	28	15	4	1	48	Sangat baik
Menerima insentif berdasarkan masuk kantor	28	18	4	1	51	Sangat baik
Tahapan jumlah insentif	24	21	4	1	50	Sangat baik
Rata-rata					49,2	Sangat baik

Sumber data: Kuesioner diolah tahun, 2024

Pada tabel 1 Diatas menunjukan bahwa skor indikator insentif adalah 49.2 Sangat Baik. Data diatas menunjukan bahwa berdasarkan insentif membayarkan para aparatur kampung menunjukan Sangat Baik. Berdasarkan hasil pengamatan mengenai insentif membayarkan para aparatur kampung menunjukan Sangat Baik.

Indikator Tentang Lama Kerja

Indikator tentang lama kerja yang terdiri dari beberapa sub indikator yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Rata-rata skor sub indikator tentang lama kerja

Sub indikator	Skor				Rata-rata Skor	Predikat
	4	3	2	1		
Besarnya insentif aparat kampung	16	27	4	1	48	Baik
Lama bekerja aparat kampung	36	12	4	1	53	Sangat baik
Perhitungan pemberian insentif	28	18	4	1	51	Sangat baik
Rata-rata					50,6	Sangat baik

Sumber data: Kuesioner diolah tahun, 2024

Pada tabel 2 Diatas menunjukan bahwa skor indikator lama kerja adalah 50,6 Sangat Baik. Data diatas menunjukan bahwa berdasarkan lama kerja para aparatur kampung menunjukan Sangat Baik. Berdasarkan hasil pengamatan mengenai lama kerja para aparatur kampung menunjukan Sangat Baik.

Indikator Tentang Evaluasi Jabatan

Indikator tentang evaluasi jabatan yang terdiri dari beberapa sub indikator yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Rata-rata skor sub indikator tentang evaluasi jabatan

Sub indikator	Skor				Rata-rata Skor	Predikat
	4	3	2	1		
Evaluasi jabatan aparat	24	21	4	1	50	Sangat baik
Prestasi aparat kampung	20	12	8	3	43	Sangat baik
Pindah jabatan atau posisi	20	24	4	1	49	Baik
Nilai jabatan aparat	24	21	4	1	50	Sangat baik
Rata-rata					48	Sangat baik

Sumber data: Kuesioner diolah tahun, 2024

Pada tabel 3 Diatas menunjukan bahwa skor indikator evaluasi jabatan adalah 48 Baik. Data diatas menunjukan bahwa berdasarkan evaluasi jabatan saat pembayaran insentif para aparatur kampung menunjukan Baik. Berdasarkan hasil pengamatan mengenai evaluasi jabatan saat pembayaran Sistem insentif para aparatur kampung menunjukan Baik.

Tabel 4 Rekapitulasi rata-rata pada variabel sistem insentif aparat kampung

Indikator	Skor	Predikat
Sistem insentif	49,2	Sangat baik
Lama kerja	50,6	Sangat baik
Evaluasi jabatan	48	Baik
Rata – rata	49,26	Baik

Sumber data: primer diolah tahun 2024



Berdasarkan pada tabel 4 Diatas bahwa masing-masing indikator terdiri dari insentif adalah 49,2 sangat baik, lama kerja adalah 50,6 sangat baik dan evaluasi jabatan adalah 48 baik. Dengan skor rata-rata 49, 26 mendapatkan predikat Baik. Jadi, Analisis sistem insentif aparat Kampung Walaik Distrik Walaik Kabupaten Jayawijaya” telah berjalan dengan Baik. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Tyara rizki zanaria tentang Analisis insentif terhadap kerja pegawai pada kantor bupati kabupaten aceh barat daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa, insentif berpengaruh positif terhadap kerja pegawai pada kantor Bupati aceh barat daya menunjukkan Baik. Sistem insentif yang dilakukan oleh kampung walaik selama ini baik dalam pembagian berdasarkan kerja aparat kampung, walaupun insentifnya dibayarkan setelah pencairan dana kampung waktu yang cukup lama tetapi aparat kampung tetap masuk kantor pada jam kerja dan absen kehadiran berjalan sehingga ketika dana dicairkan aparat dibayarkan sesuai tingkat kehadirannya. Hasil penelitian ini menunjukan baik karena sistem insentif yang dilakukan selama ini di kampung walaik belum pernah ada keributan dalam pembagian insentif itu sendiri dan dibayarkan berdasarkan kehadiran aparat tersebut. Pembayaran insentif dengan sistem tingkat kehadiran yang selama ini sudah diterapkan dan tegaskan oleh kepala kampung walaik sehingga aparat pada jam kerja selalu datang di kantor untuk absen dan aparat lebih banyak melakukan aktivitas secara fisik seperti pembersihan jalan, halaman kantor kampung, perbaiki pagar kantor kampung dan kegiatan lainnya berdasarkan program kerja kampung walaik.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan Rata-rata variabel insentif aparat kampung dengan indikator yaitu : (a). sistem insentif adalah 49, 2 sangat baik, (b). Lama kerja adalah 50,6 sangat baik dan (c). Evaluasi kerja adalah 48 baik. Jadi, sistem insentif aparat kampung dengan skor 49, 26 predikat Baik.

DAFTAR PUSTAKA

Tutut Agnes Novitasari, Pengaruh Iklim Organisasi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, (2019).

Rivai, Veithzal, (2005), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Panggabean. S. Mutiara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia : Bogor.

Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Panggabean. S. Mutiara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia : Bogor.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). Manajemen SDM. Grasindo, Jakarta.

Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa

