

**ANALISIS HUBUNGAN NILAI, KEMAMPUAN DAN SIKAP TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA GLINTANG DI KECAMATAN
SAMBI KABUPATEN BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

PARYONO

NIM : C0118075

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Pembimbing 2 : Drs. Darsono, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2020



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Analisis Hubungan Nilai, Kemampuan dan Sikap Terhadap Kinerja
Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali

Nama : Paryono

NIM : C0118075

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, Agustus 2020





**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Hubungan Nilai, Kemampuan dan Sikap Terhadap Kinerja
Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali

Nama : Paryono

NIM : C0118075

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Surakarta, Agustus 2020

Pembimbing II

(Drs. Darsono, M.Si)

NIDN : 604036401

Pembimbing I

(Dra. Mithrahayu Rumaningsih, M.M)

NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Hubungan Nilai, Kemampuan dan Sikap Terhadap Kinerja
Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali

Nama : Paryono

NIM : C0118075

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji pada hari /
tanggal : 11 Agustus 2020.

Ketua Penguji : Drs. Suyanto, M.M

Sekretaris : Drs. Muhammad Nurhadi Sulistyono, M.M

Anggota : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Drs. Trio Handoko, M.M.
NIDN : 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. M. Nurhadi Sulistyono, M.M

NIDN : 0624105601

ANALISIS HUBUNGAN NILAI, KEMAMPUAN DAN SIKAP TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA GLINTANG DI KECAMATAN SAMBI
KABUPATEN BOYOLALI

Paryono, Mrihrahayu Rumaningsih, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: paryonoparyono12345@gmail.com

Paryono, NIM : C0118075. Judul: **ANALISIS HUBUNGAN NILAI, KEMAMPUAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA GLINTANG DI KECAMATAN SAMBI KABUPATEN BOYOLALI**. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tunas Pembangunan (UTP). Juli, 2020.

ABSTRAKSI: Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji dan mengukur hubungan signifikansi variabel nilai, kemampuan dan sikap dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali. (2) Untuk menguji dan mengukur hubungan signifikansi secara bersama-sama variabel sikap, kemampuan, dan nilai dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali. (3) Untuk menguji dan mengukur variabel yang paling kuat hubungannya dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali.

Tempat Penelitian di desa Glintang Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali. Adapun populasi penelitian ini adalah perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali sebanyak 22 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang kuat variabel nilai kerja, kemampuan, dan sikap dengan kinerja perangkat Desa. Secara simultan variabel nilai, kemampuan, dan sikap mempunyai hubungan sangat kuat dengan kinerja perangkat desa, sedangkan variabel kemampuan paling kuat hubungannya dengan kinerja perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali.

Kata kunci: nilai, kemampuan, sikap kinerja perangkat desa, korelasi produk moment.

Paryono. NIM C.0118.075. Title: **ANALYSIS RELATIONSHIP OF VALUE ABILITY AND ATTITUDE TO THE PERFORMANCE OF THE GLINTANG VILLAGE DEVELOPMENT IN SAMBI SUBDISTRICT, BOYOLALI DISTRICT** Thesis. Surakarta: Faculty of Economics and Business Tunas Pembangunan University (UTP). July, 2020.

Abstract: The purpose of this study are: (1) To test and measure the relationship of the significance of values, abilities and attitudes with the performance of the Glintang Village Administrators Sambu Subdistrict, Boyolali District. (2) To test and measure the relationship of significance together with the attitude, ability and value variables with the performance of the Glintang Village Administrators, Sambu Subdistrict, Boyolali District. (3) To test and measure the variables that have the strongest relationship with the performance of the Glintang Village Administrators, Sambu Subdistrict, Boyolali District.

Research Sites in Glintang Village, Sambu Subdistrict, Boyolali District.. The population of this study was 22 people from Glintang Village, Sambu Subdistrict, Boyolali District.. All of them were taken to be sampled, so this study was a census study.

The results of the study found that there was a positive and significant relationship between variables of work value, ability and attitude with the performance of village Administrators. Simultaneously the variables of values, abilities, and attitudes have a very strong relationship with the performance of village Administrators, while the ability variable has the strongest relationship with the performance of Glintang Village, Sambu Subdistrict, Boyolali District..

Keywords: values, abilities, performance attitudes of village devices, product moment correlation.

A. PENDAHULUAN

Minimnya kesejahteraan perangkat desa dalam jangka waktu yang lama berpengaruh langsung terhadap minimnya standar pelayanan maupun rendahnya semangat melayani masyarakat terhadap tugas administratif sebagai wakil pemerintahan yang diamanahkan. Pada umumnya mereka bekerja apa adanya (*taken for granted*) sesuai dengan kebiasaan perangkat sebelumnya.

Dapat secara tegas dikatakan bahwa belum ada perhatian yang cukup setimpal terhadap kepala Desa beserta perangkat Desa. Penghargaan terhadap kepala Desa beserta perangkatnya selama ini masih diserahkan sebagian besar kepada Desa itu sendiri. Disamping itu dengan APBDes pemerintah Kabupaten sebenarnya juga sudah turut membantu, namun sejauh mana bantuan itu sudah mencukupi atau belum, itu masih sangat tergantung dari itikad baik Kabupaten. Sedangkan pembagian penghasilan dari dana perimbangan, bantuan, retribusi Desa, dan lain-lain untuk mendukung keuangan Desa tidak ada kepastian dan sangat tergantung dengan kebijakan Pemerintah Kabupaten.

Peran strategis Perangkat Desa ini harus ditunjang dengan mempertahankan sikap kerja yang profesional dan loyalitas kerja yang tinggi. Di tengah berbagai permasalahan yang menghadang, para Perangkat Desa dituntut untuk tetap dapat menunjukkan kinerja yang optimal ditengah kepungan berbagai permasalahan yang ada. Berbagai fakta dan kondisi telah menunjukkan bahwa kondisi Perangkat Desa berada pada pihak yang tidak diuntungkan selama kurun waktu yang sangat lama, tetapi hingga saat ini Pemerintahan Desa yang dijalankan oleh Perangkat Desa masih berjalan dengan berbagai keterbatasannya. Tugas pelayanan kepada masyarakat tetap dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dari kewajiban sebagai Perangkat Desa. Tidak pernah ada aksi mogok kerja hingga merugikan kepentingan masyarakat sebagai wujud protes akan permasalahan yang ada.

Tujuan dari penelitian ini adalah

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :Untuk menguji dan mengukur hubungan signifikansi variabel nilai dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. Untuk menguji dan mengukur hubungan signifikansi variabel kemampuan dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. Untuk menguji dan mengukur hubungan signifikansi variabel sikap dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. Untuk menguji dan mengukur hubungan signifikansi secara bersama-sama variabel sikap, kemampuan, dan nilai dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. Untuk menguji dan mengukur variabel yang paling kuat hubungannya dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Pemerintah Desa

Definisi desa menurut Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 pasal 1:

"Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia".

Menurut Bastian (2015: 6), "Desa adalah sebuah aglomerasi pemukiman di area pedesaan (rural). Bentuk sebuah desa biasanya mempunyai nama, letak, dan batas- batas wilayah yang bertujuan untuk membedakan antara desa yang satu dengan desa yang lain". Menurut Bastian (2015: 8), ciri-ciri pedesaan antara lain:

- a. Kepadatan penduduk rendah,
- b. Kegiatan di pedesaan didominasi oleh kegiatan pertanian tanaman keras, tanaman tumpang sari, peternakan sapi, kambing, unggas, kolam ikan,
- c. Masih banyak ditemukan hewan liar seperti burung, tikus, tupai, ular, dan sebagainya,
- d. Penduduk terkonsentrasi dalam bentuk kluster yang disebut desa,
- e. Hubungan sosial masyarakat masih sangat akrab dan saling membantu".

Desa merupakan kesatuan masyarakat yang mempunyai wilayah tertentu dan memiliki kewenangan untuk mengatur pemerintahannya sendiri. Masyarakat desa umumnya memiliki kepadatan penduduk yang rendah. Penduduknya sebagian besar bekerja di sektor informal yang didominasi pada sektor pertanian dan peternakan. Selain itu masyarakat memiliki hubungan yang akrab dan saling membantu satu sama lain.

Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 dalam Bab VI Pasal 18 mengandung amanah bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) terbagi dalam berbagai tingkatan daerah, dengan diatur oleh pemerintahan yang didelegasikan ke daerah tersebut yang terintegrasi dalam sistem pemerintahan negara. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat UUD 1945 dibentuklah pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dalam sistem NKRI. Pembentukan dan pelaksanaan Pemerintah Daerah ini kemudian diatur melalui Undang-Undang No. 32 Tahun 2004. Bab XI dalam UU No. 32/2004 mengenai Desa menandakan bahwa Desa merupakan sistem pemerintahan yang diakui dan terintegrasi dalam sistem pemerintahan daerah sehingga merupakan bagian secara holistik dari pemerintahan NKRI.

Sesuai dengan isi pasal 216 UU No. 32/2004, secara lebih terperinci peraturan mengenai Desa ditetapkan sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) daerah masing-masing yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP). Untuk itu pemerintah mengeluarkan PP No. 72 Tahun 2005 tentang Desa. Dalam PP No. 32/2005, yang dimaksud dengan Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa dalam pasal 7 dibedakan menjadi beberapa hal. Pertama, urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal usul desa. Kedua, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa. Ketiga, tugas pembantuan dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Keempat, urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa

Pemerintahan Desa dijalankan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa:

a. Pemerintah Desa, terdiri atas:

1) Kepala Desa

Kepala Desa dipilih langsung melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades) oleh penduduk desa setempat. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Wewenang kepala desa antara lain:

- 1) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD.
- b) Mengajukan rancangan peraturan desa.
- c) Menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.
- d) Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB Desa) untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD

Masa jabatan kepala desa adalah enam tahun yang dapat dipilih kembali dalam satu periode selanjutnya. Kepala Desa mempunyai kewajiban memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa kepada Bupati/Walikota melalui Camat, memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada BPD, dan menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa kepada masyarakat.

2) Perangkat Desa

Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat Desa ini terdiri dari:

a) Sekretaris Desa

Sekretaris desa adalah staf yang memimpin Sekretariat Desa dimana kedudukannya diisi dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan. Sekretaris desa bertugas membantu kepala desa di bidang pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan

teknis administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah desa. Ia diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota.

- b) Perangkat Desa Lainnya
 - (1) sekretariat desa
 - (2) pelaksana teknis lapangan
 - (3) unsur kewilayahan

b. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Badan Permusyawaratan Desa merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. BPD berfungsi menetapkan peraturan desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat. BPD beranggotakan wakil dari penduduk desa berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat.

Anggota BPD terdiri dari Ketua Rukun Warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh masyarakat lainnya. Masa jabatan anggota BPD adalah 6 tahun dan dapat diangkat/diusulkan kembali untuk 1 kali masa jabatan berikutnya. Pimpinan dan Anggota BPD tidak diperbolehkan merangkap jabatan sebagai Kepala Desa dan Perangkat Desa.

Selain Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa, terdapat lembaga-lembaga lain yang dapat dibentuk di desa-desa, yaitu lembaga kemasyarakatan yang ditetapkan dengan peraturan desa, asalkan pembentukannya berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Lembaga kemasyarakatan dimaksud bertugas membantu pemerintah desa dan merupakan mitra dalam memberdayakan masyarakat desa. Lembaga kemasyarakatan ini ditetapkan dengan Peraturan Desa.

Salah satu fungsi lembaga kemasyarakatan adalah sebagai penampung dan penyaluran aspirasi masyarakat dalam pembangunan. Lembaga kemasyarakatan desa ini misalnya seperti Rukun Tetangga, Rukun Warga, PKK, Karang Taruna, dan lembaga pemberdayaan masyarakat.

Tidak dimuatnya pasal mengenai status kepegawaian para abdi negara di pemerintahan desa memberikan konsekuensi para pamong desa tidak menyanggah status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang hak dan kewajibannya telah diatur dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang telah dijamin oleh negara seperti sistem kompensasi yang jelas, pengembangan karir, proses pengembangan kemampuan, dan tunjangan masa purna tugas. Pasal yang menyinggung mengenai status PNS terdapat dalam pasal 25 PP No. 72/2005 mengenai kedudukan Sekretaris Desa yang diisi dari formasi PNS. Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 8 Tahun 2001, apabila kepala desa terpilih sebelumnya telah berstatus pegawai negeri sipil dicopot sementara dari jabatan organiknya sebagai PNS, walaupun tanpa kehilangan hak-haknya.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Prawirosentono Suyadi (2008: 2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan.

Menurut John Suprihanto, (2012: 26) kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut John Suprihanto (2012: 22) dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai aspek, seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Jadi kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau karyawan dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Robbins dan Judge

(2012: 113) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Simamora (2011: 56) maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.

Bernardin, H. John and Russel (2010: 15) memberikan definisi tentang " *performance*" sebagai berikut : "*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*". Artinya prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja (*performance role*) adalah perilaku yang secara nyata dilakukan oleh seseorang, sekelompok orang atau suatu organisasi sesuai dengan fungsi atau kedudukan/ posisinya.

Bahwa berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Bernardin, H. John and Russel (2010: 75) mengatakan ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- 1) Kualitas
Tingkat dimana aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen Kerja
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dengan perusahaan dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Steer dalam Simamora (2011: 81), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
Kemampuan merupakan kecapakan seseorang seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan, sedangkan minat merupakan suatu sikap atau valensi.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan suatu peranan seorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja
Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (2009: 225) mengatakan bahwa ada dua macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor individu yaitu meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya;
- 2) Faktor Sosial dan organisasi, yang meliputi kebijakan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi pemerintah (termasuk pemerintah daerah) sering diukur dari sudut pandang masing-masing stakeholder, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan pemasok, dan masyarakat umum.

Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga diperoleh suatu konsensus atas apa yang diharapkan oleh stakeholder atas organisasi tersebut. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas.

Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

Penilaian kinerja menurut Dessler, Gary., (2013: 311) merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan daripadanya, lebih lanjut ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

b. Penilaian kinerja

Menurut Hani Handoko (2011: 151) penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Sedangkan Simamora (2011: 65) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah alat yang tidak hanya mengevaluasi kerja karyawan tetapi juga untuk memotivasi kalangan karyawan.

Moh. As'ad, (2004: 104) mengatakan bahwa untuk mengukur *job performance* maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya, jika kriteria telah ditetapkan maka langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Untuk memudahkan penilaian *performance* kerja, membagi pekerjaan menjadi 2 yaitu:

- 1) Pekerjaan produksi : secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar yang obyektif
- 2) Pekerjaan non produktif : penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam tugas di dapat melalui *human judgements* atau pertimbangan.

Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Tinggi rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

3. Nilai

Faktor internal yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai adalah tentang nilai-nilai yang dianut oleh para pekerja itu sendiri (Prianto, 2008). Dari penelitian yang dilakukan Prianto, terdapat pengaruh langsung antara nilai-nilai yang dianut para pegawai dengan produktivitas kerja mereka. Nilai-nilai yang dianut para pegawai merupakan variabel utama yang menentukan kinerja.

Robbins dan Judge (2015: 103) memberikan pengertian nilai sebagai keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi kebaikan atau lawannya. Robbins melanjutkan nilai merupakan dasar untuk memahami sikap dan produktivitas. Secara umum nilai akan mempengaruhi sikap dan perilaku.

Pengelompokkan nilai yang dikutip Robbins dan Judge (2015: 117) adalah perangkat nilai yang diciptakan oleh Milton Rokeach terdiri dari dua perangkat nilai. Pertama, nilai terminal, merujuk pada keadaan-keadaan akhir eksistensi yang diinginkan. Inilah tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hayatnya. Kedua, disebut nilai instrumental, merujuk ke modus perilaku yang lebih disukai, atau cara untuk mencapai nilai-nilai terminal.

Dalam dunia kerja, terdapat empat orientasi nilai yang melandasi aktivitas bertindak seorang individu, yaitu nilai ekonomis, nilai personal, nilai sosial, serta nilai moral-spiritual (Harefa, 2011).

- a. Nilai ekonomis
Nilai ekonomis berorientasi pada materi atau keinginan yang didasarkan pada kebendaan. Nilai ekonomi lebih dikedepankan dari kerja. Seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan berupa uang, dan uang tersebut bisa digunakan untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkan.
- b. Nilai Personal
Nilai personal didapat dari aktivitas yang dikerjakan dan yang direncanakan manusia yang memungkinkan manusia mengalami pertumbuhannya ke arah kedewasaan dan kemandirian. Dengan bekerja, individu dapat mengembangkan talenta dan bakat-bakat yang dititipkan Tuhan kepada manusia untuk dikembangkan.
- c. Nilai Sosial
Nilai sosial dari kerja diartikan bahwa dengan bekerja manusia memberikan makna atas kehadirannya dalam suatu komunitas tertentu. Individu mengembangkan jati diri kemanusiaan sebagai *social-emotional being*. Manusia adalah makhluk sosial yang hanya mungkin mengembangkan potensi kemanusiaannya jika melihat dirinya dalam suatu hubungan saling ketergantungan pada orang lain.
- d. Nilai Moral-Spiritual
Nilai moral-spiritual dari kerja adalah bahwa dengan bekerja kita dimungkinkan untuk mengakui Tuhan sebagai Tuhan, memanusiaawikan manusia (diri sendiri dan sesama), dan alam diberikan Tuhan untuk dikelola guna kemaslahatan manusia sebenar-benarnya. Hal ini dipahami sebagai dimensi "teologi" dari kerja, dimana kerja dipahami sebagai bagian ibadah, sebab manusia merupakan *moral-spiritual being*.

Menurut Rizkian (2011) beberapa nilai dasar yang tentunya dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan antara lain adalah kultur kerja keras, kultur harga diri/ prestasi, kultur disiplin, dan optimisme. Lebih lanjut Rizkian menjelaskan bahwa apa yang menjadi setiap nilai yang ada di masyarakat dapat mempengaruhi individu, atau dengan kata lain setiap sikap dan apa apa yang menjadi tindakan individu pasti karena pengaruh dari sistem sosial budaya yang ada pada masyarakat sekitarnya.

Budaya regional suatu daerah tidak jarang menjadi pembentuk budaya nasional suatu bangsa. Kebudayaan regional Jawa memberikan pengaruh yang besar terhadap budaya nasional Indonesia. Budaya merupakan subjek penelitian antropologis sosial dimana peneliti berusaha untuk memahami arti-arti dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh kelompok-kelompok dalam masyarakat yang memberi arti khusus pada tindakan mereka (Gunawan, 2014). Budaya Jawa sebagai nilai budaya dan kearifan lokal kaya akan nilai-nilai yang dapat dijadikan sebagai pedoman etika, pandangan hidup, serta falsafah hidup (Ni Wayan Sartini, 2009).

Beberapa nilai-nilai dalam kebudayaan Jawa tersebut diantara lain adalah:

- a. *Hamangku, hamengku, hamengkoni*. Hamengku diartikan harus berani bertanggung jawab terhadap kewajiban, hamnegku diartikan harus bernai nggremkuh (mengaku sebagai kewajibanny), dan hamnegkoni berarti berani melindungi dalam berbagai situasi.
- b. *Sepi ing pamrih, rame ing gawe*. Mempunyai arti dalam bekerja harus sungguh-sungguh dan ikhlas, tanpa memikirkan imbalan.
- c. *Weweh tanpa kelangan, sugih tanpa banda*. Mempunyai arti memberi tanpa harus kehilangan sesuatu, dan kaya tanpa harta.
- d. *Mulat sarira hangrasa wani*. Selalu menginstropeksi diri atau mawas diri.

4. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008: 57), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu, atau yang disebut skill dan ability. Kedua istilah tersebut dalam bahasa Indonesia diartikan sama, yakni kemampuan (Tampubolon, 2008). Lebih lanjut, Tampubolon memberikan pengertian untuk skill sebagai keterampilan seseorang yang berkaitan dengan menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat. Sedangkan *ability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Menurut Handoko (2011: 117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Macam-Macam Kemampuan Kerja

Robbins (2008: 61-67) membagi kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.

2) Kemampuan Fisik

Robbins (2008: 61) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

c. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Handoko (2011: 12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

5. Sikap

Menurut Gibson, et al (2013: 53), sikap (*attitude*) adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang.

Menurut Swastha dan Handoko (2013: 93) Sikap adalah suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan pikiran (neiral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung dan dinamis pada perilaku. Sikap seseorang dapat terbentuk melalui pengalaman pribadi, pengaruh lingkungan dan yang terpenting adalah bahwa sikap seseorang terbentuk selama perkembangan pribadi yang bersangkutan. Sikap mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, karena merupakan kecenderungan untuk memberikan tanggapan terhadap rangsangan lingkungan yang dapat membimbing tingkah laku manusia. Jadi dapat pula dikatakan bahwa sikap berarti suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan berpikir yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu produk atau objek yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi langsung pada perilaku. Sikap menggambarkan penilaian kognitif yang baik maupun tidak, perasaan emosional, dan kecenderungan berbuat dan bertahan selama waktu tertentu terhadap suatu objek. Sikap adalah suatu evaluasi yang menyeluruh yang memungkinkan orang merespon dengan cara menguntungkan secara konsisten berkenaan dengan objek atau alternative yang diberikan (Engel, 2014: 53).

Sikap hidup yang terdapat dalam masyarakat Jawa sangat memperhatikan sikap-sikap hidup yang sederhana, penuh tanggung jawab, sangat menghargai perasaan orang lain, berbudi bawa laksana serta selalu rendah hati. (Ni Wayan Sartini, 2009).

Tipe sikap yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2015: 101) mengkonsentrasikan pada tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen pada organisasi.

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif.

b. Keterlibatan kerja

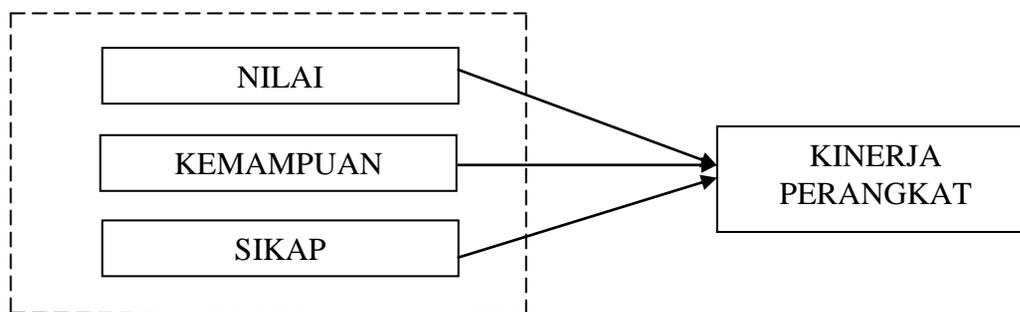
Sampai tingkat mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu.

c. Komitmen pada organisasi

Aspek ini didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian yang mendahului maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> Digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel, dimana variabelnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan/ dibuat tetap.

- - - - -> Sesuatu yang terjadi/ dilakukan pada waktu yang bersamaan yang tidak saling menunggu.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Nilai, Kemampuan dan Sikap.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Perangkat Desa

7. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dikemukakan oleh peneliti, tentang suatu gejala/keadaan dan atau keterkaitan antar variabel penelitian, berlandaskan kerangka berpikir, yang akan diuji keterandalannya melalui penelitian yang akan dilakukan (Suharyoko, 2015: 123). Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Terdapat hubungan signifikansi variabel nilai dengan kinerja Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali.

b. Terdapat hubungan signifikansi variabel kemampuan dengan kinerja Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali.

- c. Terdapat hubungan signifikansi variabel sikap dengan kinerja Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali.
- d. Terdapat hubungan signifikansi secara bersama-sama variabel sikap, kemampuan dan nilai dengan kinerja Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali.
- e. Variabel kemampuan paling kuat hubungannya dengan kinerja Perangkat Desa Glintang di Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali.

C. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Tempat Penelitian adalah desa Glintang di Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. Adapun subjek penelitian ini adalah perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali.

2. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh perangkat desa Glintang yang berjumlah 22 di lingkungan kantor Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 22 orang diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

3. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja perangkat desa, dan variabel independen (X) yaitu *nilai, kemampuan, dan sikap*

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
- b. Studi dokumen
- c. Interview/wawancara

6. Teknik Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Analisis Korelasi Product Moment
- d. Pengujian Hipotesis

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

3. Analisis Korelasi Product moment

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,931

Berdasarkan pada matriks koefisien korelasi Parsial (individual) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$r_1 = 0,721$ (hubungan Kinerja Perangkat dengan Nilai)

$r_2 = 0,819$ (hubungan Kinerja Perangkat dengan Kemampuan)

$r_3 = 0,629$ (hubungan Kinerja Perangkat dengan Sikap)

Tabel I
Matriks Korelasi Parsial

	Kinerja	Nilai	Kemampuan	Sikap
Kinerja	1	0.721	0.819	0.629
Nilai	0.721	1	0.478	0.420
Kemampuan	0.819	0.478	1	0.398
Sikap	0.629	0.420	0.398	1

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Terdapat hubungan positif dan signifikan yang kuat variabel nilai kerja, kemampuan kerja, dan sikap kerja dengan kinerja perangkat Desa di Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali.
- Dari besarnya nilai koefisien korelasi majemuk diketahui bahwa secara simultan variabel Nilai, Kemampuan, dan Sikap mempunyai hubungan sangat kuat dengan kinerja Perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali.. Artinya apabila variabel Nilai, Kemampuan, dan Sikap ditingkatkan secara bersama-sama secara signifikan akan membawa dampak semakin meningkatkan kinerja perangkat.
- Variabel Kemampuan paling kuat hubungannya dengan kinerja perangkat Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. Artinya apabila variabel Nilai, Kemampuan, dan Sikap ditingkatkan maka variabel kemampuan perangkat lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya.

2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- Mengingat Kemampuan paling dominan hubungannya dengan kinerja perangkat desa, maka sebaiknya perangkat desa Desa Glintang Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali. terus mengasah kemampuan dalam melayani masyarakat serta tidak malu untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan teknologi komunikasi dan informatika sehingga dapat meningkatkan kinerja perangkat. Misalnya diberangkatkan untuk pendidikan lebih lanjut baik pendidikan formal maupun non forma.
- Nilai-nilai kerja perangkat yang mencakup nilai ekonomis, nilai personal, nilai sosial, serta nilai moral-spiritual hendaknya ditingkatkan. Misalnya diadakan tempat beribadah di samping ruang kerja.
- Untuk sikap para pamong yang ternyata mempunyai hubungan dengan kinerja mereka, maka hendaknya para pamong tetap mempertahankan sikap yang selama ini dimiliki. yaitu sebagai masyarakat Jawa tetap memperhatikan sikap-sikap hidup yang sederhana, penuh tanggung jawab, sangat menghargai perasaan orang lain, berbudi bawa laksana serta selalu rendah hati.
- Bagi penelitian yang akan datang hendaknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja perangkat, mengingat masih banyak variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja seperti; pemberian kompensasi, kedisiplinan kerja, dan pemberian motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hakim, 2011, *Statistik Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Yogyakarta : Penerbit Ekonesia.
- Andi Akhmad, 2018. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kelurahan. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian (SNP2M) 2018* (pp.186-190)
- Asrori, 2014. Kapasitas Perangkat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kabupaten Kudus. *Jurnal Bina Praja*, Volume 6 Nomor 2 Edisi Juni 2014: 101 – 116.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bastian, I. 2015. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta : Erlangga
- Basu Swastha dan Hani Handoko (2016). *Manajemen Perusahaan Analisa Perilaku Konsumen*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Gary, Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Penyunting Triyana Iskandarsyah, Edisi ke-7, Jakarta: Prehalindo,.
- Gibson, J.A., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. 2013. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Terjemahan Nunuk Adiarni. Editor Lyndon Saputra, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gujarati Damodar. 2012. *Dasar-dasar ekonometrika*. Buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat
- Hani Handoko, T. 2011. *Management I*. Yogyakarta : BPF-UGM.
- Harefa, Andrias. 2011. "Aku Bekerja, Maka Aku Ada". <http://www.pembelajar.com>, diakses tanggal 05 Desember 2019.
- James F. Engel. 2014. *Perilaku Konsumen*, Edisi 6 : jilid 1. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- John Suprihanto, 2012, *Manajemen Perusahaan : Pendekatan Operasional*, Yogyakarta : BPF-UGM.
- Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22 No. 1, hal. 1-9.
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. 2007. Pagaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol. 3, No. 2, September.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Martono, Nanang. 2012. *Sosiologi Perubahan Sosial: Perspektif Klasik, Modern, Posmodern, dan Poskolonial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Muflich, Ayip. 2007. "Naskah Akademik Undang-Undang Tentang Desa". Diakses tanggal Juli 2019, dari <http://www.forumdesa.org/>. Pengurus Pusat Persatuan Perangkat Desa Indonesia. 2010. Perspektif Perangkat Desa Dalam Sistem Pemerintahan Desa. Diakses tanggal 29 Oktober 2019, dari <http://www.ppd.org.id>.
- Prasetyo, Adit Agus, 2010. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Kemiskinan (studi kasus 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah Tahun 2003-2007)". Skripsi S₁, Tidak Dipublikasikan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Prianto, Agus. 2008. Berbagai Variabel Antesenden yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Eksekutif*, Vol. 5, No. 2, Agustus.
- Ratnawati, Intan. 2004. Upaya Pemberdayaan Karyawan: Suatu Pendekatan Untuk Menumbuhkan Produktivitas Kerja Intrinsik. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Rizkian. 2011. "Budaya dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas dan Perilaku". <http://www.rizkian.blogspot.com>, diakses tanggal 11 Januari 2020.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi versi Bahasa Indonesia Ed.10*. Jakarta: Prenhalindo

- Sartini, Ni Wayan. 2009. "Menggali Nilai Kearifan Lokal Budaya Jawa Lewat Ungkapan", Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra LOGAT Vol. V, No. 1 April.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2017. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subyantoro, Arief. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja (Studi Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1.
- Suci Indah Sya'baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina., 2019. Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Enterpreneuership Journal*, Vol/ 1 No. 4. hal. 162-177.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartapa. 2008. Produktivitas Psikologis dan Penerapannya Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Janavisi*, Vol. 11, No. 1, April.
- Suharsimi Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tampubolon, Manahan. P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Ed.2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Triatmanto, Boge dan Sunardi. 2001. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. VII, No. 2, Semptember
- Susetio, Wasih. 2007. Konsep Walfare State dalam Amandemen UUD 1045: Implementasinya dalam Peraturan Perundang-Undangan (Beberapa Tinjauan dari Putusan MKRI), *Jurnal Lex Jurnalica*, Vol. 4 No. 2.