**ARTIKEL JURNAL**

|  |
| --- |
| **PENGARUH KAPABILITAS INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KEPALA DESA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KEPALA DESA DI KABUPATEN SUMEDANG, KABUPATEN MAJALENGKA DAN KABUPATEN SUBANG PROVINSI JAWA BARAT** |
|  |
|  |
| **Oleh:**  **ENI SUMARNI**  **NPM : 229010038** |
| **PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**  **PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**  **2024** |

**ABSTRAK**

**ABSTRAK**

**Eni Sumarni, NPM : 229010038, Pengaruh Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang, Jawa Barat.**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif denga jumlah Sampel penelitian sebanyak berjumlah 272 Responden. Teknik analisis sampling menggunakan Stratified Cluster Proporsional Random Sampling..Dengan Teknik analisis menggunakan structural equation modelling (SEM)

Hasil penelitian Deskrifftif, semua variable penelitian berada pada katagori cukup baik menuju Baik. Sedangkan hasil penelitai verifikatif ; 1). Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja; 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja kerja Kepala Desa. .

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kapabilitas Individu, Kompensasi,.Kepuasan

Kerja , dan Kinerja Kepala Desa,

***ABSTRAC ( INGGRIS )***

***Eni Sumarni, NPM : 229010038, The Influence of Individual Capabilities, Organizational Culture, and Compensation on Job Satisfaction and the Implications for the Performance of Village Heads in Sumedang Regency, Majalengka Regency, and Subang Regency, West Java.***

This research uses a quantitative approach with descriptive and verification methods with a total research sample of 272 respondents. The sampling analysis technique uses Stratified Cluster Proportional Random Sampling. With the analysis technique using structural equation modeling (SEM)

The results of the descriptive research showed that all research variables were in the fairly good to good category. Meanwhile, the results of verification research; 1). There is a significant influence of Individual Capabilities, Organizational Culture and Compensation on Job Satisfaction; 2) Job satisfaction has a significant effect on the work performance of the Village Head. .

*Keywords : Compensation, Individual Capabilities, Job Satisfaction,*

*Organizational Culture, and Village Head Performance.*

**RINGKESAN**

Tujuan tina panalungtikan ieu, nya éta pikeun mikanyaho gedéna pangaruh Kamampuh Pribadi, Budaya Organisasi, jeung Kompensasi kana Kasugemaan Pagawéan sarta Implikasi kana Kinerja Kapala Désa di Kabupatén Sumedang, Kabupatén Majalengka, jeung Kabupatén Subang, Jawa Barat.

Ieu panalungtikan ngagunakeun pamarekan kuantitatif kalawan métode déskriptif jeung verifikasi kalawan jumlah sampel panalungtikan 272 réspondén. Téhnik analisis sampling ngagunakeun Stratified Cluster Proportional Random Sampling kalawan téhnik analisis ngagunakeun structural equation modeling (SEM).

Hasil panalungtikan déskriptif nuduhkeun yén sakabéh variabel panalungtikan aya dina katégori cukup alus nepi ka alus. Sedengkeun, hasil panalungtikan verifikasi; 1). Aya pangaruh signifikan Kamampuh Pribadi, Budaya Organisasi jeung Santunan kana Kapuasan Pakasaban; 2) Kasugemaan pagawéan miboga pangaruh anu signifikan kana kinerja gawé Kapala Désa.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kamampuhan Pribadi, Santunan,

Kapuasan Pakasaban, jeung Kinerja Kepala Desa

**I. PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pemerintah desa sebagai penyelenggara pemerintahan dilaksana-kan oleh Kepala Desa yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara Kepala Desa. Dalam kehidupan bernegara, pemerintahan sangat dibutuhkan untuk mengatur rakyat. Dengan adanya pemerintahan, semua wilayah dan batas-batasnya dapat dikontrol dan diawasi serta dapat diatur dengan mudah. Setiap daerah mempunyai pemerintahan dan struktur pemerintahannya masing-masing mulai dari desa, kelurahan, kelurahan, kabupaten, pemerintahan negara bagian dan pusat.

Undang-undang no 6 tahun 2014 menyebutkan dan menjelaskan beberapa hal sebagai berikut : 1). Kepala Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. 2). Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Kepala Desa. 3). Kepala Desa bertugas menyelenggarakan, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa

Adapun perangkat desa terdiri dari: sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis, Perangkat desa bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, mengurangi kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pengembangan sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal dan peman-faatan sumber daya alam dan lingkungan hidup secara berkelanjutan.

Kementerian Desa menetapkan kriteria desa berdasarkan ukuran Indeks Desa Membangun (IDM) yang merupakan indeks gabungan yang terdiri dari tiga indikator, yaitu Indeks Ketahanan Sosial, Indeks Ketahanan Ekonomi, dan Indeks Ketahanan Ekologi/Lingkungan (Listyawati et al., 2023:102). Indeks ketahanan sosial mencakup indikator-indikator seperti pendidikan, kesehatan, modal sosial, dan permukiman. Indeks ketahanan ekonomi dinilai oleh indikator-indikator seperti keragaman produksi masyarakat, akses pusat perdagangan dan pasar, akses logistik, akses perbankan dan kredit, dan keterbukaan wilayah. Adapun Indeks Ketahanan Ekologi/Lingkungan mencakup indikator-indikator seperti kualitas lingkungan, bencana alam, dan tanggap bencana.

Berdasarkan IDM tersebut, ada lima kriteria desa yaitu: 1). Desa mandiri,2). Desa maju, 3). Desa berkembang, 4). Desa tertinggal, dan 5). Desa sangat tertinggal (Sanur, 2023:4). Adapun hasil pengukuran Indeks Desa Membangun (IDM) di Kabupaten Sumedang, Majalengka dan Subang pada tahun 2021 ditunjukkan pada Tabel 1.1. sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Status Desa di Kabupaten Sumedang, Majalengka dan Subang Berdasarkan Indeks Desa Membangun (IDM) (2021)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Status | Sumedang | Majalengka | Subang | Jumlah |
| 1 | Desa Sangat tertinggal | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Desa Tertinggal | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Desa Mandiri | 81 | 96 | 50 | 227 |
| 4 | Desa Maju | 147 | 202 | 128 | 477 |
| 5 | Desa Berkembang | 42 | 32 | 67 | 141 |
| Total | | 270 | 330 | 245 | 845 |

Sumber: data diolah, 2023

Penelitian ini difokuskan pada Kepala Desa di seluruh Desa di Wilayah Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang,

Beberapa teori yang mendukung penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Kepala Desa, di-antaranya : Muljani et al., 2021) ; Tjahjono et al. (2019); Le Grand (2023); Potnuru et al., (2019) ; Maley (2019); Meyer dan Alen dalam Luthans (2017) ;Robbins (2018), Griffin (2022), Kesemuanya menyatakan bahwa Kinerja SDM dipengaruhi *Kepuasan kerja*, Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, dan Kompensasi.

Sebagai gambaran dari adanya permasalahan tentang Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, dan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang, maka peneliti melakukan presurvey terhadap 30 kepala desa di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang tersebut. Adapun hasil selengkapnya dari Pra survey dijelaskan tabel berikut:

**Tabel. 1.2.**

**Rekapitulasi Hasil Pra survey terhadap 30 Responden**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N0. | Variabel  Penelitian | Jumlah Responden | Nilai  Rata-Rata | Kondisi  Kriterian |
| 1. | Kinerja Kepala Desa, | 30 | 2,87 | Cukup Baik |
| 2. | Kepuasan Kerja | 30 | 2,78 | Cukup Baik |
| 3. | Kapabilitas Individu, | 30 | 2,91 | Cukup Baik |
| 4. | Budaya Organisasi, | 30 | 2,91 | Cukup Baik |
| 6. | Kompensasi | 30 | 2,62 | Cukup Baik |

Sumber: Hasil pra survey tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan bahwa kondisi dari variabel penelitian : Kinerja kepala desa, Kepuasan kerja, Kapabilitas Individu, Budaya organisasi dan Kompensasi di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka dan Kabupaten Subang masih berada pada kondisi cukup baik. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut di atas, memperlihatkan masih terdapat banyak permasalah yang mengakibatkan kinerja kepala desa belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian, serta fenomena masalah, dan hasil pra survey yang telah disampaikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perilaku sumber daya manusia yang berada pemerintahan desa di Wilayah Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang, sebagai unit analisis ini, dan selanjutnya dituangkan dalam judul:“Pengaruh Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang

**1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat diidentifikasikan masalah bebagai berikut:

1. Pada Aspek Internal Pemerintahan Desa, diantaranya :
2. Ketiga Kabupaten yang menjadi lokus penelitian kriteria desanya masih banyak desa yang berada pada kriteria desa maju, dan desa berkembang.
3. Kondisi Vatiabel penelitian dari hasil Pra survey masih berada pada katagori cukup baik menuju baik, sehingga variable tersebut belim optimal

.2. Pada Aspek eksternal Penerintahan desa,diantaranya :Alokasi anggaran

Pembangunan desa masih terbatas, kondisi infrastruktur di pedesaan

masih belum memadai, Kondisi soaial kemasyarakatan di desa masih

terbatas.

**1.3. Batasan Masalah**

1. Variabel penelitian meliputi : Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, dan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada Kepala desa , adapun

teknik samplingnya proporsional cluster random sampling dan analisis data menggunakan adalah *SEM* (Stucture Equation Model)

**1.4. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi,

Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja, kepala desa di Kabupaten

Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang

2. Seberapa besar pengaruh simultan Kapabilitas Individu, Budaya

Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja kepala desa di

Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten

Subang

3. Seberapa besar pengaruh parsial dari Kapabilitas Individu, Budaya

Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja kepala desa di

Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten

Subang

4. Seberapa Besar Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja, kepala

desa di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten

Subang

**1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji lebih dalam keterkaitan diantara variabel bebas, dan besaran pengaruh pengaruh simultan dan parsial Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja kepala desa, serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang

**1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dan dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan.

**2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka meliputi *grand* theory, terdiri dari teori manajemen dan Teori Organisasi. *Middle theory* terdiri dari : Teori Manajamen SDM dan Prilaku SDM. *Applied theory* terdiri dari : Kapabilitas Individu, Budaya

Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja kepala desa.

yang didukung oleh 41 penelitian sebelumnya relevan sebelumnya.

**2.2. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian sebelumnya yang relevan, dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat di tetapkan diagram kumpulan landasan teori dan penelitian sebelumnya, serta paradigm penelitian seperti pada gambar 1. di bawah ini.

A diagram of a company

Description automatically generated

**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

**2.3. Hipotesis Penelitian :**

1. Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial dari Kapabilitas

Individu, Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja kepala desa

* 1. **Metode yang Digunakan**

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Unit analisisnya adalah kepada desa di di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang

* 1. **Operasionalisasi Variabel**

1. Variabel X sebagai variabel bebas : Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, Kompensasi
2. Variabel Y sebagai variabel antara : Kepuasan Kerja

c. Variabel Z sebagai variabel terikat : Kinerja Kepala desa

**3.5. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data**

**1). Sumber Data.**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Data primer bersumber dari survey ke lapangan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi atau laporan-laporan serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

**2). Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1.Wawancara, 2. Observasi, 3. Kuesioner,

**3). Teknik Sampling.**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik pengambilan sampel *Proportional Cluster Random Sampling.*

**4). Sampel Penelitian**

Data harus pula berdistribusi normal agar sampel itu benar-benar mewakili populasi, dengan Total anggota sampel sebanyak 310 responden.

**5). Pengujian Instrumen**

1). Pengujian Validitas, 2).pengujian reliabilitas, dan 3). Pengujian Normalitas

**6).** **Rancangan Analisis**

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan, maka metode analisis data yang digunakan adalah Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). *Software* yang dipergunakan untuk mengolah data adalah Lisrel,

**7). Uji Kelayakan Model**

1). *Theoretical Plausibility*. 2). *Accuracy of The Estimate of The*

*Parameters*. 3). *Explanatory ability*.4)*. Forecasting Ability*.

**4.1.** **Hasil Penelitian**

**1. Karakteristik Responden.**

Berdasarkan hasil pengolahan jawaban responden tentang karakteristik 272 Responden, dapat disimpulkan sebagai berikut :

**1). Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.**

Komposisi responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini terdapat lebih banyak Kepala Desa dengan jenis kelamin laki-laki. Dengan julah sebanyak 90,44 persen, sedangkan kepala desa perempuan hanya 9,56 persen.

**2). Karateristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.**

Komposisi responden menurut Usia Kepala Desa dalam penelitian ini didominasi oleh Kepala Desa dengan rentang umur 41 – 50 tahun. Hal tersebut menunjukan bahwa usia kepala desa didominasi oleh Kepala Desa pada rentang usia produktif.

**3). Berdasarkan Tingkat Pendidikan.**

Pendidikan terkahirnya adalah Pascasarjana (75%), yang diikuti dengan pendidikan Diploma dan Sarjana yang memiliki persentase sebesar 11,03 dan 11,40. Sedangkan Kepala Desa yang berpendidikan tingkat SLTP/SLTA hanya sekitar 2,57%. hal ini mengindikasikan bahwa Kepala Desa di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka dan Kabupaten Subang sudah memiliki tingkat Pendidikan yang cukup tinggi.

**4). Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja**

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui bahwa komposisi responden menurut Masa Kerja, Kepala Desa dalam penelitian ini didominasi oleh Kepala Desa dengan Masa Kerja 6 – 10 Tahun.

**4.2. Hasil Analisis Data Penelitian.**

**1. Pengujian Instrumen.**

Hasil pengujian instrument menyimpulkan bahwa, Keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid, Seluruh variabel dalam model penelitian dinyatakan reliabel dan .Seluruh Variabel dalam model penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

.

**2. Hasil Analisis Deskriptf.**

Hasil analisis deskriptif menyimpulkan bahwa seluruh variable penelitian berada pada katagori: cukup baik menuju baik

**3. Hasil Penelitian Analisis Verifikatif.**

Analisis verifikatif berdasarkan analisis SEM, menyimpulkan bahwa :

a). Persamaan Jalur Struktur Model Kesatu : Pengaruh X terhadap Y

**Y=0,2815X1+0,3073X2+0,3318X3,Errorvar.=0,2972,R²=0,7028**

Dengan total pengaruh X terhadap Y sebesar 70,28 persen.

b). Persamaan Jalur Struktur Model Kedua :Pengaruh Y terhadap Z:

**Z = 0.8952 Y, ERRORVAR.= 0.1986 , R² = 0.8014**

Dengan total pengaruh Y terhadap Z sebesar 80,14 persen.

**4. Pengujian hipotesa pengaruh variabel dalam analisis SEM**

**1). Pengujian hipotesa secara simultan untuk struktur model kesatu.**

Mengingat nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka secara

bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan dari varibel X

terhadap variabel Y

**2). Pengujian Hipotesa secara Parsial struktur model kesatu.**

Seluruh variabel X1;X2:X3 seluruhnya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

**3). Pengujian Hipotesa struktur model kedua.**

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala desa , sehingga setiap peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja kepala desa

**4). Pengujian Kelayakan Model Penelitian.**

Adapun hasil uji kelayakan model dalam penelitian ini, diperoleh bahwa model tersebut memenuhi kriteria The Goodness of Uneconomic Model.

**5. Kesimpulan dan Saran.**

**5.1. Kesimpulan**

1. Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

dan kinerja kepala desa berada pada katagori cukup baik menuju baik.

2. Terdapat pengaruh secara Simultan dari Kapabilitas Individu, Budaya

Organisasi,dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

3. Terdapat pengaruh secara parsial Kapabilitas Individu, Budaya

Organisasi,dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja

terhadap kinerja kepala desa .

**5.2. Saran**

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintahan desa di di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Majalengka, dan Kabupaten Subang dalam mengelola dan memahami aspek : Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja kepala desa

2. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai kebijakan yang berkaitan dengan Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja kepala desa

:3. Meningkatkan komunikasi dan keterbukaan diantara berbagai pihak kompeten dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemerintahan desa, khususnya yang berkaitan dengan Kapabilitas Individu, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja kepala desa,termasuk alasan dan pertimbangan di balik penetapan kebijakannya.

**6. DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad S. Ruky. 2016. Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah,

Gaji, dan Remunerasi. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.

Adair, John. The John Adair Handbook of Management and Leadership.

London: Thorogood, 2014.

Armstrong, Michael, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (alih

bahasa oleh Sofyan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ambarwati, Rita., Supardi., 2020. Manajemen Operasional & Implementasi

Dalam Industri, Sidoarjo : Umsida Press

Anwar Prabu Mangkunegara (2015),. Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

------------, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta

Bernadine, John H., & Russell. (2017). *Human Resource Management*.

New York. McGraw Hil.

Cascio, Wayne F. (2016). *Managing Human Resources, Productivity,*

*Quality of Work Life*, Profits (7th ed.). Irwin: McGraw-Hill.

Daft, Richard.L & Marcic, Dorothy 2019. *Management The New*

*Workplace (8th ed)*. Canada : South Western Cengage Learning.

Davis,Keith & Newstrom W John. 2017. *Human Behavior at Work :*

*Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta :

Erlangga,Alih bahasa : Agus Dharma.

Dessler, Gary. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan

oleh Paramita Rahayu. Jakarta: Macana Jaya Cemerlang.

Edison, J. C. 2020. Infrastructure Development and Construction

Management 1st Edition (1st edition). Britania Raya: Routledge.

Flippo,Edwin. 2017, Manajemen Personalia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud,

Erlangga, Jakarta.

Griffin Ebert (2022), Buku Pengantar Bisnis Edisi Ke 10 Erlangga

Hadari Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas

Gadjah Mada, Yogyakarta.

Hani Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2 BPFE

Yogyakarta.

Kreitner dan Kinicky Kreitner, R., &amp; Kinicki,A. 2014. Organizational

Behavior . 5 th Edition. Boston: Mc Graw-Hill.

Luthans, Fred. 2018. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta :

Penerbit Andi.

Mathis, Robert L. & Jackson. John H. (2020). Manajemen Sumber Daya

Manusia, (Ed. 10). Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta:

Salemba Empat.

Noe, Raymond M. (2018). Human Resource Management Gaining

Competitive Adventage (4th ed.). USA: McGraw-Hill.

Robbins, Stephen and Coulter, Mary. 2018. Manajemen,Jilid 1 Edisi 13,

Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2018. Perilaku Organisasi

(alih bahasa Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta Salemba

Empat.

Rivai,Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2018. Manajemen Sumber Daya

Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik, PT. Rajawali

Pers, Jakarta.

Sedarmayanti, 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,

Cetakan Ketig. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Bandung : CV. Alfabeta.

Timpe, Dale. 2018. Kinerja (alih bahasa Sofyan). Jakarta : PT.Gramedia

Asri.

Mexley and Yuki, G.A, 2015. Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi

Bahasa Indonesia. PT. Elex Media Komputindo,Jakarta.

M. Sidik Priadana, Denok Sunarsi (2021), Metode Penelitian Kuantitatif,

Pascal Book, Tangerang, Banten

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan

Indikator). Nusa Media. Yogyakarta

Busro, M. (2017). Teori-Teori Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.

Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi

Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika

Aditama.

Yuyun Wirasasmita, 2017, Kajian dan bahasan metodelogi penelitian,

Bandung, Universitas Padjajaran

**II. Undang – undang dan Peraturan :**

1. UUD 1945,Pasal 27 ayat kedua dimana tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, setiap entitas akuntabilitas kinerja wajib menyelenggarakan SAKIP secara berjenjang.

4. Peraturan Bupati untuk masing-masing daerahnya yang berkaitan

dengan pelaksanaan SAKIP secara berjenjang

5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

**III. Jurnal - Jurnal :**

1. Adisa et al., (2020), A critical discourse analysis of the link between professional culture and organisational culture
2. Baeza etal., (2018), Job flexibility and job satisfaction among Mexican professionals: a socio-cultural explanation
3. Belias&Koustelios, (2014), Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review
4. Charni et al., (2020), Impact of employee job satisfaction and commitment on customer perceived value: An original perspective
5. Choi et al., (2022) Relationship between active seniors’ job change and life satisfaction: Serial multiple mediation effects of person– job fit and job satisfaction
6. Cronley & Kim, (2017)., Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army
7. Davidescu et al., (2020), Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management
8. Elrayah&Semlali,(2023), Sustainable Total Reward Strategies for Talented Employees’ Sustainable Performance, Satisfaction, and Motivation:

Evidence from the Educational Sector

1. Erniwati et al., (2020), Leadership style, organizational culture, and job satisfaction at employee performance
2. Gyamfi, (2014), Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service
3. Hendri, (2019), The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance
4. Inuwa, (2016), Job Satisfaction and Employee Performance: An

Empirical Approach

1. Isa, Ugheoke, Noor (2016), The Influence of Organizational Culture on Employee’s Performance: Evidence from Oman
2. Jolodar & Jolodar (2012), The Relationship between Organizational

Learning Capability and Job Satisfaction

1. Khan et al., (2023), Does Corporate Social Responsibility Moderate the Nexus of Organizational Culture and Job Satisfaction?
2. LeGrand (2023), Learning How Superintendents Think About

Organizational Culture in Relation to Their People and Their Organization's Performance

1. Maley, (2019), Preserving employee capabilities in economic turbulence
2. Memon, (2020), Performance appraisal satisfaction and turnover intention: The mediating role of work engagement
3. Narzary&Palo, (2020), Structural empowerment and organisational citizenship behaviour: The mediating– moderating effect of job satisfaction
4. Nasution etal., (2018), Structural empowerment and organisational citizenship behaviour: The mediating– moderating effect of job satisfaction
5. Onyebuchi et al., (2019), Impact of Employee Job Satisfaction On Organizational Performance.
6. Otoo, (2019), Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies
7. Pawar, (2009), Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes an empirical test of direct and interaction effect

24. Hien&Tuan, (2023), Strengthening the Link Between Organizational

Culture and Employee Loyalty: Exploring the Mediating Effects of

Employee Trust and Job Satisfaction

25. Plakhotnik&Volkov a, (2020), No longer a family: Employee perceptions of organizational culture of a Russian Englishmedium instruction university

26. Potnuru, (2019), Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture

27. Prasad et al., (2023), Group Differences in Individual and Organizational Capabilities and Operational Performance in Implementing DX: Focusing on Nepalese SMEs

28. Prasetya, (2018), Analysis of Factors that Influence Employee Performance (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WIM Cycle Indonesia - Surabaya).

29. Qazi, (2017), Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty MembersAn Empirical Study

30. Raheni & Putri, (2019), Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Penyelenggara Kepala Desa di

Kota Denpasar

31. Risnawan&Juliarso, (2020), Budaya Organisasi Dalam

Pemerintah Desa

32. Rufino, (2023), Performance Appraisal Quality, Performance

Measures and Job Satisfaction of Universal Bank Employees

33. Saha&Kumar, (2018), Organizational culture as a moderator

between affective commitment and job satisfaction: Empirical

evidence from Indian public sector enterprises

34. Sanseverino et al., (2023), “Don’t Stop the Music,” Please: The Relationship between Music Use at Work, Satisfaction, and Performance

35. Setiawan&Fauziah , (2020), Usulan rancangan key performance indikator menggunakan pendekatan Balance scorecard pada perusahaan tekstil

36. Shmailan, (2015), The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study

37. Shoaib et al., (2023). Impact of organizational culture and compensation on job satisfaction and employee retention: A case of pharmaceutical industry of Pakistan

38. Sumarsih&Wahyu di, (2019), Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

39. Uppal, (2017), Uncovering curvilinearity in the organizational tenure-job performance relationship: A moderated mediation model of continuance commitment and motivational job characteristics

40.Wahyuhadi et al., (2023), Remuneration, Job Satisfaction, and Performance of Health Workers During the COVID19 Pandemic Period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia

41. Zhang&Li, (2013), Organizational Culture and Employee Satisfaction: An Exploratory Study