

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan Tentang Kinerja

Secara umum, kata kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Widodo dalam Pasolong (2008:175) menyatakan “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Sedangkan menurut Hugh J. Arnold dan Daniel C Feldman dalam Hamzah B. Uno (2012:118) “kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Patricia King dalam Hamzah B. Uno (2012:61) “kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”. Ahli lain Galton dan Simon dalam Hamzah B. Uno (2012:61) berpendapat “kinerja adalah hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Selanjutnya Simamora Hamzah B. Uno (2012:62)

menyatakan “kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu”.

Menurut Bowditch dan Buono dalam hamzah B. Uno (2012:120) “kinerja berkaitan dengan perilaku yang diarahkan kepada misi dan sasaran organisasi”. Wagner dan Hollenbeck dalam hamzah B. Uno (2012:126) menyebutkan “kinerja adalah fungsi dari usaha, ketepatan persepsi terhadap peran, dan kemampuan”. Pengertian yang hampir serupa dikemukakan oleh Bedeian dan Glueck dalam hamzah B. Uno (2012:127) yang menyatakan “kinerja adalah fungsi interaksi dari tiga faktor individual, yaitu kemampuan, motivasi, dan kejelasan peran”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang. Pengekspresian ini menuntut pengambilan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Timple dalam hamzah B. Uno (2012:127) menyebutkan

ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja yaitu, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan. Suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat dan tinggi dalam melaksanakan tugasnya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Marion E. Haynes dalam hamzah B. Uno (2012:134-135) ada enam langkah untuk memperoleh gambaran tentang kinerja:

1. *Developing performance expectation* atau menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam hal ini ditetapkan analisis pekerjaan, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan, dan perilaku yang diterapkan dalam pekerjaan.
2. *Monitoring performance progress* atau memantau kemajuan dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai
3. *Evaluating performance* atau melakukan evaluasi atas kinerja saat ini dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan sebelumnya
4. *Providing feedback on performance* atau memberikan umpan balik atas kinerja
5. *Developing performance improvement plans* atau mengembangkan rencana-rencana peningkatan kinerja.

Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Menurut James B. Whittaker dalam Sedarmayanti (2013:195) “pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran”. Seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan pada output, proses, manfaat dan dampak program organisasi.

Peranan pengukuran kinerja sebagai alat manajemen yaitu:

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati
- e. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pemimpin dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan atau ketidakberhasilan) kebijakan atau program yang telah dibuat.

Secara umum indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilakukan
- menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan atau program dalam menilai kinerjanya
- membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi unit kerja.

2. Tinjauan Tentang Aparatur Desa

Menurut pasal 202 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa lainnya. Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya.

- a. Kepala Desa
- b. Sekretaris Desa
- c. Kepala Dusun
- d. Rukun Tetangga
- e. Rukun Warga

a. Kepala Desa

Kepala desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia. Kepala desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan.

Kepala desa tidak bertanggung jawab kepada camat, namun hanya dikoordinasikan saja oleh camat. Kepala desa dipilih langsung oleh dan dari penduduk desa warga negara Republik Indonesia yang syarat selanjutnya dan tata cara pemilihannya diatur dengan perda yang berpedoman kepada Peraturan Pemerintah.

Calon kepala desa yang memperoleh suara terbanyak dalam pemilihan kepala desa, ditetapkan sebagai kepala desa. Pemilihan kepala desa dalam kesatuan masyarakat hukum adat bersama hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan diakui keberadaannya berlaku ketentuan hukum adat setempat yang ditetapkan dalam perda dengan pedoman pada Peraturan Pemerintah.

1) Tugas dan Kewajiban Kepala desa

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah disebutkan dalam pasal 101 bahwa tugas dan kewajiban kepala desa adalah:

- a. Memimpin penyelenggara pemerintah desa
- b. Membina kehidupan masyarakat desa
- c. Membina perekonomian desa
- d. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat desa
- e. Mendamaikan perselisihan masyarakat desa
- f. Mewakili desanya didalam dan diluar peradilan dan dapat menunjuk kuasa hukumnya

- g. Mengajukan perencanaan peraturan desa dan bersama BPD menetapkan peraturan desa
- h. Menjaga kelestarian adat istiadat yang hidup dan berkembang di Desa yang bersangkutan

2) Wewenang Kepala Desa

Menurut Bambang Trisantono Soemantri (2001:7-8), wewenang kepala desa yaitu:

- Memimpin Penyelenggaraan pemerintah desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD).
- Mengajukan rancangan peraturan desa.
- Menetapkan peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.
- Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB Desa) untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD.
- Membina kehidupan masyarakat desa.
- Membina perekonomian desa.
- Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif
- Mewakili desanya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3) Kewajiban Kepala Desa

Berdasarkan pasal 26 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014, kewajiban Kepala desa antara lain:

- Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan epublik Indonesia;
- Meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- Melaksanakan kehidupan demokrasi;
- Melaksanakan prinsip tata pemerintahan desa yang bersih dan bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
- Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa;
- Menaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan;
- Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik;
- Melaksanagn dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa;
- Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa;
- Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa;

- Mengembangkan pendapatan masyarakat dan desa;
- Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat;
- Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di desa;
- Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup.

Selain itu, kepala desa mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan Penyelenggaraan pemerintahan Desa Kepada Bupati atau Walikota, memberikan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban kepada BPD dan menginformasikan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa kepada masyarakat.

4) Larangan Bagi Kepala Desa

Menurut Bambang Trisantono Soemantri (2001:9), Larangan Bagi kepala desa yaitu:

- a. Menjadi pengurus partai politik
- b. Merangkap jabatan sebagai Ketua dan atau Anggota BPD dan lembaga Kemasyarakatan di desa bersangkutan
- c. Merangkap jabatan sebagai anggota DPRD
- d. Terlibat dalam kampanye pemilihan umum, pemilihan presiden dan pemilihan kepala daerah

- e. Merugikan kepentingan umum, meresahkan sekelompok masyarakat, dan mendiskriminasi warga atau golongan masyarakat lain;
- f. Melakukan kolusi, korupsi dan nepotisme, menerima uang, barang dan atau jasa dari pihak lain yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukannya;
- g. Menyalahgunakan wewenang;
- h. Melanggar sumpah/janji jabatan.

5) Pemberhentian Kepala Desa

Berdasarkan Pasal 40 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014, Kepala Desa berhenti Karena:

- a. Meninggal dunia
- b. Permintaan sendiri
- c. Diberhentikan karena:
 - 1) Berakhir masa jabatannya dan telah dilantik pejabat yang baru;
 - 2) Tidak dapat melaksanakan tugas secara berkelanjutan atau berhalangan tetap secara berturut-turut selama 6 (enam) bulan (tidak termasuk melaksanakan tugas dalam rangka kegiatan yang berkaitan dengan pemerintahan);
 - 3) Tidak lagi memenuhi syarat sebagai kepala desa;

- 4) Dinyatakan melanggar sumpah/janji jabatan (pernyataan melanggar sumpah/janji jabatan ditetapkan dengan keputusan pengadilan);
- 5) Tidak melaksanakan kewajiban kepala desa;
- 6) Melanggar larangan bagi kepala desa.

6) Syarat Kepala Desa

Menurut pasal 97 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah, yang dapat dipilih menjadi Kepala Desa adalah penduduk Desa Warga Negara Republik Indonesia dengan syarat-syarat:

- a. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- c. Tidak pernah terlibat langsung atau tidak langsung dalam kegiatan yang mengkhianati Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, G30S/PKI dan atau kegiatan organisasi terlarang lainnya;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan atau berpengetahuan yang sederajat
- e. Berumur sekurang-kurangnya 25 tahun;
- f. Sehat jasmani dan rohani;
- g. Nyata-nyata tidak terganggu jiwa atau ingatan;
- h. Berkelekuan baik, jujur, dan adil;

- i. Tidak pernah dihukum penjara karena melakukan tindak pidana;
- j. Tidak dicabut hak pilihnya berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- k. Mengenal daerahnya dan dikenal oleh masyarakat di Desa setempat;
- l. Bersedia dicalonkan menjadi Kepala Desa;
- m. Memenuhi syarat-syarat lain yang sesuai dengan adat istiadat yang diatur dalam Peraturan Daerah.

b. Sekretaris Desa

Sekretaris desa merupakan ujung tombak pemerintahan desa yang melaksanakan tugas khususnya membantu kepala desa di bidang administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat desa serta membantu kepala desa dalam menjalankan hak, wewenang dan kewajiban pimpinan pemerintahan desa.

Sekretaris desa menurut pasal 25 ayat (1) PP No. 72 tahun 2005, jabatan sekretaris desa diisi dari pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan. Bagi sekretaris desa, yang ada selama ini bukan PNS dan memenuhi persyaratan, secara bertahap diangkat menjadi PNS sesuai peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, PP No. 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan

Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2007 tentang persyaratan dan tatacara pengangkatan sekretaris Desa menjadi Pegawai Negeri Sipil)

Sekretariat Desa merupakan unsur Staf Pemerintah Desa dipimpin oleh seorang Sekretaris Desa yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Desa. Sekretaris Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai Perangkat Desa. Sekertasis desa terdiri atas Sekertaris desa, dan kepala-kepala urusan. Kepala desa diangkat dan diberhentikan oleh bupati/walikota madya Kepala Daerah Tingkat II setelah mendengar pertimbangan Camat atas usul Kepala desa, apabila kepala desa berhalangan maka sekertaris desa yang menjalankan tugas dan wewenang kepala desa sehari-hari.

1) Persyaratan Sekretaris Desa

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 45 Tahun 2007 tentang Persyaratan dan Tata Cara pengangkatan sekretaris Desa menjadi Peawai Negeri Sipil, Persyaratan dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Berpendidikan paling rendah lulusan SMU atau sederajat;
- b. Mempunyai pengetahuan tentang teknis pemerintahan;
- c. Mempunyai kemampuan dibidang administrasi perkantoran;
- d. Mempunyai pengalaman dibidang administrasi keuangan dan dibidang perencanaan;
- e. Memahami sosial budaya masyarakat setempat;

- f. Bersedia tinggal di desa yang bersangkutan.

2) Fungsi Sekretaris Desa:

- a. Menyusun rencana, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan serta penyusunan laporan;
- b. Pelaksanaan tata usaha administrasi umum, kepegawaian dan perlengkapan rumah tangga;
- c. Pengelolaan penata usahaan administrasi keuangan;
- d. Pemeliharaan Inventaris dan aset;
- e. Menyelenggarakan dan mempersiapkan rapat-rapat staf dan koordinasi;
- f. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan langsung.

3) Larangan Sekretaris Desa

Berdasarkan Pasal 51 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2014, Sekretaris Desa dilarang:

- a. merugikan kepentingan umum
- b. membuat keputusan yang menguntungkan diri sendiri, anggota keluarga, pihak lain dan atau golongan tertentu;
- c. menyalahgunakan wewenang, tugas, hak dan atau kewajibannya;
- d. melakukan tindakan diskriminatif terhadap warga dan atau golongan masyarakat tertentu;
- e. melakukan tindakan meresahkan skelompok masyarakat desa;

- f. melakukan kolusi, korupsi dan nepotisme, menerima uang, barang dan atau jasa dari pihak lain yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukannya;
- g. menjadi pengurus partai politik;
- h. menjadi anggota dan atau pengurus organisasi terlarang;
- i. merangkap jabatan sebagai ketua dan atau anggota Badan Permusyawaratan Desa, anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Daerah Provinsi atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota dan jabatan lain yang ditentukan dalam perturan perundang-undangan;
- j. ikut serta dan atau terlibat dalam kampanye pemilihan umum dan atau pemilihan kepala daerah;
- k. melanggar sumpah atau janji jabatan;
- l. meninggalkan tugas selama 60 (enam puluh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.

4) Pemberhentian Sekretaris Desa

Berdasarkan pasal 53 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2014 Sekretaris Desa berhenti karena:

- a. Meninggal dunia;
- b. Permintaan sendiri;
- c. Diberhentikan kerana:

- 1) Usia telah genap 60 (enam puluh) tahun;
- 2) Berhalangan tetap;
- 3) Tidak lagi memenuhi syarat sebagai sekretaris desa;
- 4) Melanggar larangan bagi sekretaris desa.

c. Kepala Dusun

Kepala dusun adalah orang yang mengetahui sebuah dusun, satu wilayah di bawah desa atau usur pelaksana tugas Kepala Desa dengan wilayah kerja tertentu. Kepala Dusun diangkat dan diberhentikan oleh Camat atas nama Bupati atau Walikotamadya kepada daerah tingkat II atas usul kepala desa. Kepala Dusun dibentuk berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri.

Satu desa biasanya terdiri dari beberapa dusun dan dusun terdiri dari beberapa RT dan RW. masa jabatan seorang kadus paling lamu adalah sekitar lima tahun, mengikuti sistem pemerintahan yang ada di Indonesia saat ini.

1) Tugas Kepala Dusun

- a. Kepala Dusun berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas Kepala Desa dalam wilayah kerjanya;
- b. Kepala Dusun mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pemerintahan Desa di wilayah kerjanya.

2) Fungsi Kepala Dusun

Kepala Dusun mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah kerjanya;
- b. Pelaksanaan Keputusan dan kebijaksanaan Kepala Desa.

d. Rukun Warga (RW)

Berdasarkan pasal 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 tahun 2007 Rukun Warga adalah lembaga yang dibentuk melalui musyawarah pengurus RT di wilayah kerjanya yang ditetapkan oleh Kelurahan.

1) Tugas Pokok RW

Berdasarkan pasal 14 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2007 Tugas Pokok RW yaitu:

- a. Menggerakkan swadaya gotong royong dan partisipasi masyarakat di wilayahnya;
- b. Membantu kelancaran tugas pokok LPM dalam bidang pembangunan kelurahan.

e. Rukun Tetangga (RT)

Berdasarkan pasal 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 tahun 2007 Rukun tetangga (RT) adalah lembaga yang dibentuk melalui musyawarah masyarakat setempat dalam rangka pelayanan pemerintah dan kemasyarakatan yang ditetapkan oleh kelurahan atau pemerintah desa.

1) Tugas Pokok RT:

Berdasarkan pasal 14 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5

Tahun 2007, Tugas Pokok RT yaitu:

- a. Membantu menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tanggung jawab Pemerintah;
- b. Memelihara kerukunan hidup warga;
- c. Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan dengan mengembangkan aspirasi dan swadaya murni masyarakat.

2) Fungsi RT

Berdasarkan pasal 15 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5

Tahun 2007, Fungsi RT yaitu:

- a. Pengkoordinasian antar warga;
- b. Pelaksanaan dan menjembatani hubungan antara anggota masyarakat dengan pemerintah;
- c. Penanganan masalah-masalah kemasyarakatan yang dihadapi warga.

3) Kewajiban RT

- a. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- b. Melaksanakan keputusan musyawarah warga;
- c. Membina kerukunan hidup warga;

- d. Membuat laporan tertulis mengenai kegiatan organisasi paling sedikit 6 bulan sekali kepada musyawarah warga;
- e. Melaporkan hal-hal yang terjadi dalam masyarakat yang dianggap perlu kepada Kelurahan

4) Hak RT

- a. Menyampaikan saran-saran dan pertimbangan kepada pengurus RW mengenai hal-hal yang berhubungan dengan membantu kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
- b. Memilih dan dipilih sebagai pengurus RT.

2) Fungsi RW

Berdasarkan pasal 14 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2007, fungsi RW yaitu:

- a. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas RT di wilayahnya;
- b. Pelaksanaan dan menjembatani hubungan antara RT dan masyarakat dengan pemerintah.

3. Tinjauan Tentang Desa

Menurut Maschab dalam Rudi Salam sinaga (2013:74) “Desa diartikan sebagai suatu bentuk kesatuan masyarakat atau komunitas penduduk yang tinggal dalam lingkungan yang warganya saling kenal mengenal,

corak kehidupan mereka relatif homogen, dan banyak tergantung kepada alam”.

Menurut Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, pengertian Desa adalah sebagai berikut:

desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa sering diasosiasikan dengan suatu masyarakat yang hidup sederhana, umumnya bekerja di sektor pertanian, ikatan sosial, adat dan tradisi mereka masih kuat, bersifat jujur dan bersahaja, serta berpendidikan relatif rendah.

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999

desa merupakan kesatuan wilayah hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat setempat yang dilalui dalam sistem pemerintahan nasional dan berada di daerah kabupaten.

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan subsistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Menurut UU Nomor 5 Tahun 1974 dan UU Nomor 5 Tahun 1979, juga mengatur tentang desa, desa adalah

suatu wilayah yang ditempat oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah

langsung dibawah camat dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa memiliki kewenangan yang mencakup kewenangan yang sudah ada berdasarkan hak asal usul desa, kewenangan yang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku belum dilaksanakan oleh daerah dan pemerintah dan tugas pembantuan dari pemerintah, pemerintah propinsi dan atau pemerintah kabupaten.

1) Kewenangan Desa

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 1999 disebutkan bahwa kewenangan desa adalah:

- a. Kewenangan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa;
- b. Kewenangan yang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku belum dilaksanakan oleh daerah dan pemerintah;
- c. Tugas pembantuan dari pemerintah, pemerintah propinsi dan atau pemerintah kabupaten.

2) Sumber Pendapatan Desa

Sumber-sumber pendapatan desa terdiri atas:

- a. Pendapatan asli desa;
- b. Bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kabupaten atau kota;
- c. Bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten atau kota;
- d. Bantuan dari pemerintah propinsi kabupaten atau kota;

- e. Hibah dan sumbangan dari pihak ketiga.

3) Unsur-Unsur Desa

- a. Daerah, dalam arti tanah-tanah yang produktif dan yang tidak, beserta penggunaannya, termasuk juga unsur lokasi, luas dan batas yang merupakan lingkungan geografis setempat;
- b. Penduduk, adalah hal yang meliputi jumlah pertambahan, kepadatan, persebaran dan mata pencaharian penduduk desa setempat;
- c. Tata kehidupan, dalam ini pola pergaulan dan ikatan-ikatan pergaulan warga desa. Jadi menyangkut seluk beluk kehidupan masyarakat desa.

4) Fungsi Desa

- a. Dalam hubungannya dengan kota, maka desa yang merupakan “hinterland” atau daerah dukung berfungsi sebagai suatu daerah pemberian bahan makanan pokok dan bahan makanan yang lain;
- b. Desa ditinjau dari sudut potensi ekonomi berfungsi sebagai lumbung bahan mentah (raw material) dan tenaga kerja (man power) yang tidak kecil artinya;
- c. Dari segi kegiatan kerja, desa dapat merupakan desa agraris, desa manufaktur, desa industri dan sebagainya.

Keuangan desa diatur dalam pasal 212 dan 213 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, bahwa “keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa

uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik desa berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban”. Hak dan kewajiban dimaksud menimbulkan pendapatan, belanja, dan pengelolaan keuangan desa.

Menurut pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2014 tingkat perkembangan desa dan kelurahan yang mencerminkan keberhasilan pembangunan desa dan kelurahan setiap tahun dan setiap lima tahun diukur dari laju kecepatan perkembangan:

- a. ekonomi masyarakat;
- b. pendidikan masyarakat;
- c. kesehatan masyarakat;
- d. keamanan dan ketertiban;
- e. kedaulatan politik masyarakat;
- f. peran serta masyarakat dalam pembangunan;
- g. lembaga kemasyarakatan;
- h. kinerja pemerintahan desa dan kelurahan;
- i. pembinaan dan pengawasan.

Menurut Robert MZ lawang dalam Rudi salam Sinaga (2013:78) “perubahan yang signifikan dalam upaya mewujudkan kemandirian desa adalah perubahan dalam alokasi anggaran oleh pemerintah kabupaten”. Dana pembangunan desa/kelurahan yang selama ini merupakan kekuatan pemerintah desa untuk memberikan intensif bagi dirinya dan BPD (Badan Perwakilan Desa). Oleh karena itu, pemerintah desa harus

mendapatkan PAD (Pendapatan Asli Desa) melalui penerbitan berbagai jenis pungutan atas jasa pelayanan yang diberikan kepada warganya.

4. Tinjauan Tentang Budaya

Secara umum, budaya dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan secara turun temurun. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh E.B. Tylor dalam setiadi (2013: 28) budaya adalah “suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, hukum, adat istiadat dan kemampuan yang lain, serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat”. Sedangkan menurut Koentjaraningrat dalam setiadi (2013: 28) “budaya adalah keseluruhan sistem gagasan, milik diri manusia dengan belajar”.

Menurut selo Soemardjan dan Soelaeman Soemardi dalam setiadi (2013: 28) budaya adalah “semua hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat”. Sedangkan menurut R. Linton dalam Setiadi (2013:28) Budaya “dapat dipandang sebagai konfigurasi tingkah laku yang dan hasil tingkah laku yang dipelajari, dimana unsur pembentuknya didukung dan diteruskan oleh anggota masyarakat lainnya. Menurut W. Stanton dalam Panji Anoroga (1993: 156) kebudayaan adalah “simbol dan fakta yang kompleks, yang diciptakan oleh manusia, diturunkan dari generasi ke generasi sebagai penentu dan pengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat yang ada”.

Dengan demikian, kebudayaan atau budaya menyangkut keseluruhan aspek kehidupan manusia baik materiil maupun nonmateriil. Sebagian besar ahli yang mengartikan kebudayaan seperti ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh pandangan evolusionisme, yaitu suatu teori yang mengatakan bahwa kebudayaan itu akan berkembang dari tahapan yang sederhana menuju tahapan yang lebih kompleks.

J.J. Honigmann dalam Setiadi (2013: 29) membagi budaya dalam tiga wujud yaitu: (1) ideas, (2) activities, (3) artifact. Pendapat lain dikemukakan oleh Koentjaraningrat yang mengemukakan bahwa kebudayaan dibagi atau digolongkan dalam tiga wujud, yaitu:

1. wujud sebagai suatu kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, dan peraturan. Wujud tersebut menunjukkan wujud ide dari kebudayaan, sifat abstrak, tidak dapat dipegang, diraba, atau difoto dan tempatnya ada di alam pikiran warga masyarakat dimana kebudayaan yang bersangkutan itu hidup. Kebudayaan ideal ini disebut juga tata kelakuan, hal ini menunjukkan bahwa budaya ideal mempunyai fungsi mengatur, mengendalikan, dan memberi arah kepada tindakan, kelakuan, dan perbuatan manusia dalam masyarakat sebagai sopan santun. Kebudayaan ideal ini dapat disebut adat atau adat istiadat. Budaya ideal ini adalah perwujudan dari kebudayaan yang bersifat abstrak
2. wujud kebudayaan sebagai wujud kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat. Wujud tersebut dinamakan sistem sosial karena menyangkut tindakan dan kelakuan berpola dari

manusia itu sendiri. Wujud ini bisa diobservasi, difoto dan didokumentasikan karena dalam sistem sosial ini terdapat aktivitas-aktivitas manusia yang berinteraksi dan berhubungan serta bergaul satu dengan lainnya dalam masyarakat. Sistem sosial ini merupakan perwujudan kebudayaan yang bersifat konkret dalam bentuk perilaku dan bahasa.

3. wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia. Wujud yang terakhir ini disebut pula kebudayaan fisik. Dimana wujud budaya ini hampir seluruhnya merupakan hasil fisik (aktivitas perbuatan, dan karya semua manusia dalam masyarakat). Sifatnya paling konkret dan berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat, dan difoto yang berwujud besar atau kecil. Kebudayaan fisik ini merupakan perwujudan kebudayaan yang bersifat konkret dalam bentuk materi atau artefak.

Meskipun kebudayaan dimiliki oleh setiap orang, namun kebudayaan yang satu dengan yang lainnya tidak dapat disamakan, karena kompleksitas masyarakat, maka budaya yang tercipta dalam lingkungan masyarakatpun beragam. Meskipun berbeda, kebudayaan memiliki sifat dan ciri-ciri yang sama. Menurut Elly M. Setiadi (2013: 34) sifat hakiki dari kebudayaan antara lain:

1. Budaya terwujud dan tersalur dari perilaku manusia
2. Budaya telah ada terlebih dahulu daripada lahirnya generasi tertentu dan tidak akan mati dengan habisnya usia generasi yang bersangkutan

3. Budaya diperlukan oleh manusia dan diwujudkan dalam tingkah lakunya
4. Budaya mencakup aturan-aturan yang berisikan kewajiban-kewajiban, tindakan-tindakan yang diterima dan ditolak, tindakan-tindakan yang dilarang, dan tindakan-tindakan yang diizinkan.

Dalam sistem budaya, terbentuk unsur-unsur yang yang paling berkaitan satu dengan lainnya, sehingga tercipta tata kelakuan manusia yang terwujud dalam unsur kebudayaan sabagai satu kesatuan.

Menurut Bronislaw Malinowski dalam setiadi (2013: 35) unsur-unsur kebudayaan adalah sebagai berikut:

1. Sistem norma yang memungkinkan kerjasama antara para anggota masyarakat di dalam upaya menguasai alam sekelilingnya
2. Organisasi ekonomi
3. Alat-alat dan lembaga pendidikan
4. Organisasi kekuatan

Menurut melville J. Herkovits dalam Setiadi (2013: 35) unsur pokok kebudayaan adalah:

- a. Alat-alat teknologi
- b. Sistem ekonomi
- c. Keluarga
- d. Kekuasaan polotik

5. Tinjauan Tentang Budaya Kerja

Keberhasilan kerja bermula dari nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan dinamakan budaya. Budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja dinamakan budaya kerja. Menurut Taliziduhu Ndraha (2003: 80) “budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”. Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik (2002: 252) “budaya kerja adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi dengan mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Menurut Triguno (2001: 13)

budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Hadari Nawawi (2003: 65)

budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Menurut Siti Amnuhai (2003:76) “Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi”.

Menurut Moekijat (2006: 53), cakupan nilai budaya kerja antara lain:

a. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

b. Keterbukaan

Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan

c. Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

d. Kerjasama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. meningkatkan jiwa gotongroyong
2. meningkatkan kebersamaan
3. saling terbuka satu sama lain
4. meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. meningkatkan rasa kekeluargaan
6. membangun komunikasi yang lebih baik
7. meningkatkan produktivitas kerja
8. tanggap dengan perkembangan dunia luar

6. Tinjauan Tentang Motivasi

Dalam melaksanakan berbagai aktivitas atau kegiatan, diperlukan motivasi yang tinggi dalam menjalankan aktivitas tersebut, agar hasil yang dicapai dapat sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Menurut Heidjrahman Ranupanjo & Suad Husnan (2000:78) “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Patton dalam Sudarwan Danim (2004: 28) “motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks”.

Menurut Siagian (1995: 138), motivasi adalah:

Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian

tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut kartini Kartono (2011:11) “motivasi ialah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia.

Motivasi menurut patton dalam sudarwan danim (2004: 28) dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan dan situasi yang dihadapinya. Menurut patton, ada seperangkat motivator yang sangat penting, motivator tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tuntutan akan dunia kerja

Tuntutan atau tantangan dalam dunia kerja tumbuh sebagai akibat tanggung jawab individu terhadap pekerjaan. Tanggung jawab, tuntutan terhadap sesuatu dan nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan mempunyai arti tersendiri bagi aktivitas manusia untuk melakukan pekerjaan, baik pekerjaan rutin maupun inovatif.

b. Posisi

Posisi atau kedudukan yang dicita-citakan merupakan salah satu faktor penyebab tumbuhnya motivasi seseorang dalam dunia kerja. Orang kadang kala berusaha mencapai posisi untuk mencapai kepangkatan tertentu, promosi, keuntungan finansial, kemegahan dan sebagainya.

c. Kepemimpinan

Pemimpin yang baik dapat memotivasi anak buahnya atau bawahannya untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, karena pemimpin dijadikan contoh bagi setiap bawahannya.

d. Persaingan

Rasa berkompetisi atau bersaing seperti dorongan mencapai hasil lebih banyak, lebih tertib, dan sebagainya memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Persaingan itu tumbuh dalam proses pekerjaan. Apa yang dikendaki disini adalah persaingan yang sehat. Persaingan yang tidak sehat dapat menekan motivasi anggota kelompok.

e. Ketakutan

Rasa takut lapar dan keinginan untuk memperoleh lebih banyak, takut berbuat salah atau disalahkan, takut kehilangan pekerjaan atau takut kurang penghasilan akan memberi arti tersendiri bagi motivasi kerja. Namun demikian, rasa takut yang berlebihan membuat pekerjaan tidak efektif. Hal ini disebabkan oleh karena masalah-masalah psikologis dalam arti negatif selalu berperan dalam diri manusia. Namun demikian sepanjang dalam batas normal, rasa takut banyak manfaatnya bagi motivasi kerja.

f. Uang

Orang bekerja dalam organisasi umumnya terdorong karena uang atau imbalan finansial. Secara hipotetik semakin besar upah yang diperoleh, semakin tinggi keinginan seseorang untuk bekerja. Sikap semacam ini sering ditunjukkan oleh pencari kerja atau orang-orang

yang mau pindah pekerjaan. Pembajakan tenaga profesional dari satu lembaga ke lembaga lain, biasanya menjadi semakin lancar karena diiming-imingi imbalan yang lebih besar. Kondisi ini dalam batas tertentu ada manfaatnya yaitu meningkatkan kompetisi organisasi. Akan tetapi, jika seseorang bekerja karena semata-mata uang, berarti dia menempatkan diri sebagai robot yang hanya dapat bekerja pada format yang telah ditetapkan. Didalam organisasi yang lebih diutamakan adalah kekompakan tim dan banyak cara untuk menemukan kekompakan itu.

Menurut Herzberg dalam sudarwan danim (2004: 31) ada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Yang termasuk dalam Faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, duna kerja, tanggung jawab, dan kemajuan. Yang termasuk dalam faktor ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi.

a. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Tradisional

Teori tradisional mengatakan bahwa motivasi dalam diri seseorang muncul akibat takut, terancam, dorongan untuk menerima imbalan, dan pengarahan dari atasan. Teori ini beranggapan bahwa motivasi dalam diri individu muncul karena rasa takut tidak diberi imbalan, takut dipecat, takut tidak mmengalami promosi, dan

sebagainya. manusia bekerja karena merasa takut terancam posisi, tidak makan, diasingkan oleh rekan. Dilihat dari sudut pandang ekonomi, imbalan yang besar mempunyai arti tersendiri bagi motivasi seseorang.

2. Teori Motivasi Menurut Fredrick Herzberg

Teori Herzberg dikenal dengan istilah teori motivasi dan Higiene (*motivation-hygiene Theory*). Teori ini menyatakan bahwa jika karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika para karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah, jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasilah yang penting. Sedangkan jika tidak ada kepuasan, maka aspek higienelah yang menonjol.

Menurut teori ini, faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih emajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor higiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

3. Teori Motivasi menurut David McClelland

Teori ini dikenal dengan istilah teori kebutuhan. Teori ini menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis yaitu, keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi yang dikemukakan dalam bentuk rumus, yaitu *need achievement* (n.Ach), *need for power* (n.Pow.), dan *need for affiliation* (n.Aff.). kebutuhan yang pertama yaitu keberhasilan. Tidak ada manusia yang ingin gagal. Kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan kekuasaan. Serendah apapun jabatan seseorang dalam suatu organisasi, ia tetap ingin berkuasa dan berpengaruh terhadap orang lain.

Kebutuhan alifiasi penting mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial. Keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim bersahabat, dan saling mendukung dalam organisasi, merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan.

7. Tinjauan Tentang Kerja

Orang yang sehat secara jasmani dan rohani, dengan energi yang cukup tinggi, selalu mempunyai kebutuhan untuk aktif atau bekerja. Pandangan konservatif (dalam kartini kartono, 2011: 18) menyatakan bahwa “kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman yang harus disandang manusia sebagai akibat dari dosa-dosanya”. Karena itu, orang yang berakal dan sehat jasmani maupun rohani harus bekerja keras untuk mempertahankan eksistensi diri dan semua anggota keluarganya.

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam Hamzah B. Uno (2012: 104-105) ada 12 yang menjadi anggapan dasar seseorang terhadap pekerjaan. Keduabelas sikap tersebut antara lain:

1. Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup baahagia tanpa bekerja di taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh kedalam dosa, maka ia dihukum. Untuk bisa hidup sebentar, harus pula banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
2. Kerja adalah beban. Bagi orang malas, kerja adalah beban. Begitu juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah.
3. Kerja adalah kewajiban, dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuh perintah atau membayar hutang.
4. Kerja adalah sumber penghasilan. Hal ini jelas, kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya.
5. Kerja adalah kesenangan. Kerja sebagai kesenangan seakan hobi atau sport. Hal ini ada kaitannya dengan leisure, sampai SDM yang workaholic
6. Kerja adalah gengsi, prestise. Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan struktural misalnya, jauh lebh diidamkan daripada jabatan fungsional.
7. Kerja adalah aktualisasi diri. Kerja disini berkaitan dengan peran. Cita-cita atau ambisi. Bagi seseorang yang menganut anggapan besar ini, lebih baik jadi kepala ayam daripada ekor sapi.

8. Kerja adalah panggilan jiwa. Kerja disini berkaitan dengan bakat. Dari sini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja
9. Kerja adalah pengabdian kepada sesama. Kerja dengan tulus, tanpa pamrih.
10. Kerja adalah hidup. Hidup diabdikan dan diisi untuk kerja
11. Kerja adalah ibadah. kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan didunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan bagi kemuliaan nama Tuhan, bukan kepada manusia. Oleh karena itu, orang bekerja penuh entusiasme.
12. Kerja adalah suci. Kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran, dan kejahatan.

Menurut Kartini Kartono (2001:18) “pandangan bahwa orang kurang menyukai pekerjaan itu sudah banyak ditinggalkan pada zaman modern sekarang”.

Pandangan modern melihat kerja/karya manusia itu sebagai berikut:

1. Kerja itu merupakan aktivitas dasar dan bagian esensial dari kehidupan manusia. Sama dengan kegiatan bermain bagi anak-anak, maka kerja memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan. Sebab, kerja memberikan status kepada seseorang, dan mengikatkan diri sendiri dengan individu-individu lain dalam masyarakat
2. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan bobot dan isi kepada kehidupannya. Karena itu baik pria maupun wanita pada umumnya menyukai pekerjaan dan suka bekerja. jika ada orang yang

tidak menyukai pekerjaan, maka kesalahan pada umumnya terletak pada kondisi psikologis dan kondisi sosialnya dan tidak pada kondisi orang yang bersangkutan.

3. Moral dari individu itu tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau materiil dari pekerjaan. sebab, pekerjaan yang betapapun berat, kotor dan berbahayanya, akan dilaksanakan dengan bersungguhsungguh oleh satu tim yang memiliki semangat tinggi, solidaritas kelompok yang kuat, bermoral tinggi, dan mempunyai pemimpin yang baik
4. Insentif kerja itu banyak bentuknya, antara lain uang, jaminan sosial, jaminan hari tua, status sosial dan lain-lain. Berkaitan dengan hal ini, pengangguran merupakan salah satu insentif negatif paling besar, karena orang yang menganggur itu pasti ada dalam posisi marginal selanjutnya, insentif immateriil dalam kerja kelompok adalah pemimpin yang baik.

8. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja

Dalam melakukan setiap kegiatan atau pekerjaan seseorang harus memiliki motivasi yang disebut motivasi kerja. Menurut Kartini Kartono (2011: 17) “motivasi kerja adalah motivasi untuk mendapat nilai-nilai ekonomis tertentu dalam wujud gaji, honorarium, premi, bonus, kendaraan dan rumah dinas, dan lain-lain”. Juga bisa berwujud nilai-nilai sosial. Nilai sosial atau nilai immateriil ini antara lain berupa penghargaan, kekaguman kawan-kawan, status sosial, prestise, dan martabat diri.

Motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja. Akan tetapi bisa berwujud respek atau penghargaan dari lingkungan, prestise, dan status sosial yang semuanya merupakan bentuk ganjaran sosial yang immateriil sifatnya.

Menurut Kartini Kartono (2011:18) “motivasi kerja disugestikan berwujud rumput dan cambuk bagi si kuda. Ini insentif berupa uang sebagai satu-satunya rangsangan untuk bekerja”. Pada dasarnya manusia tidak menyukai pekerjaan, karena untuk bekerja manusia harus dipaksa atau harus diancam dan diberi sanksi. Sedangkan menurut panji anorogo (1993:43) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi.

Menurut McGregor dalam sudarwan danim (2004: 36) motivasi manusia akan terdorong jika dia diberi tanggung jawab dan dihadapkan kepada tantangan-tantangan. Ada beberapa manusia berkerja yaitu:

1. Adanya kebutuhan dan tuntutan untuk hidup yang layak
2. Tugas pokok dan fungsinya menuntut dia bekerja.
3. Dorongan untuk berpartisipasi
4. Rasa ingin mencapai tujuan dengan secara cepat
5. Suasana dan iklim lingkungan kerja yang sehat
6. Terpenuhinya kebutuhan pribadi, seperti rasa ingin tumbuh dan berkembang.

B. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Budaya kerja adalah kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab aparatur desa berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan di desa. Indikator-indikator dalam budaya kerja antara lain disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama. Setiap orang dalam melakukan pekerjaannya haruslah disiplin. Begitu juga dengan aparatur desa dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam mengatur desanya. Dengan sikap disiplin, para aparatur desa dalam menjalankan kinerja yang baik dan seimbang, selain itu, setiap aparatur desa dalam menjalankan tugasnya harus memiliki sikap terbuka, keterbukaan sangat diperlukan agar masyarakat dalam lingkup wilayah kerja aparatur desa tersebut tahu tentang keadaan yang dialami di lingkungan masyarakat tersebut.

Antara aparatur desa harus saling menghargai begitu juga antara aparatur desa dengan masyarakat, sikap saling menghargai akan menciptakan suasana yang nyaman, sehingga aparatur desa dapat menjalankan kinerjanya dengan baik. Budaya kerja yang selanjutnya yaitu bekerjasama. Bekerjasama dalam hal ini dapat dilakukan antara aparatur desa, maupun antara aparatur desa dengan masyarakat. Dengan adanya kerjasama, maka tugas-tugas aparatur desa akan lebih mudah dalam menjalankannya sehingga kinerja aparatur desa dapat berjalan dengan baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

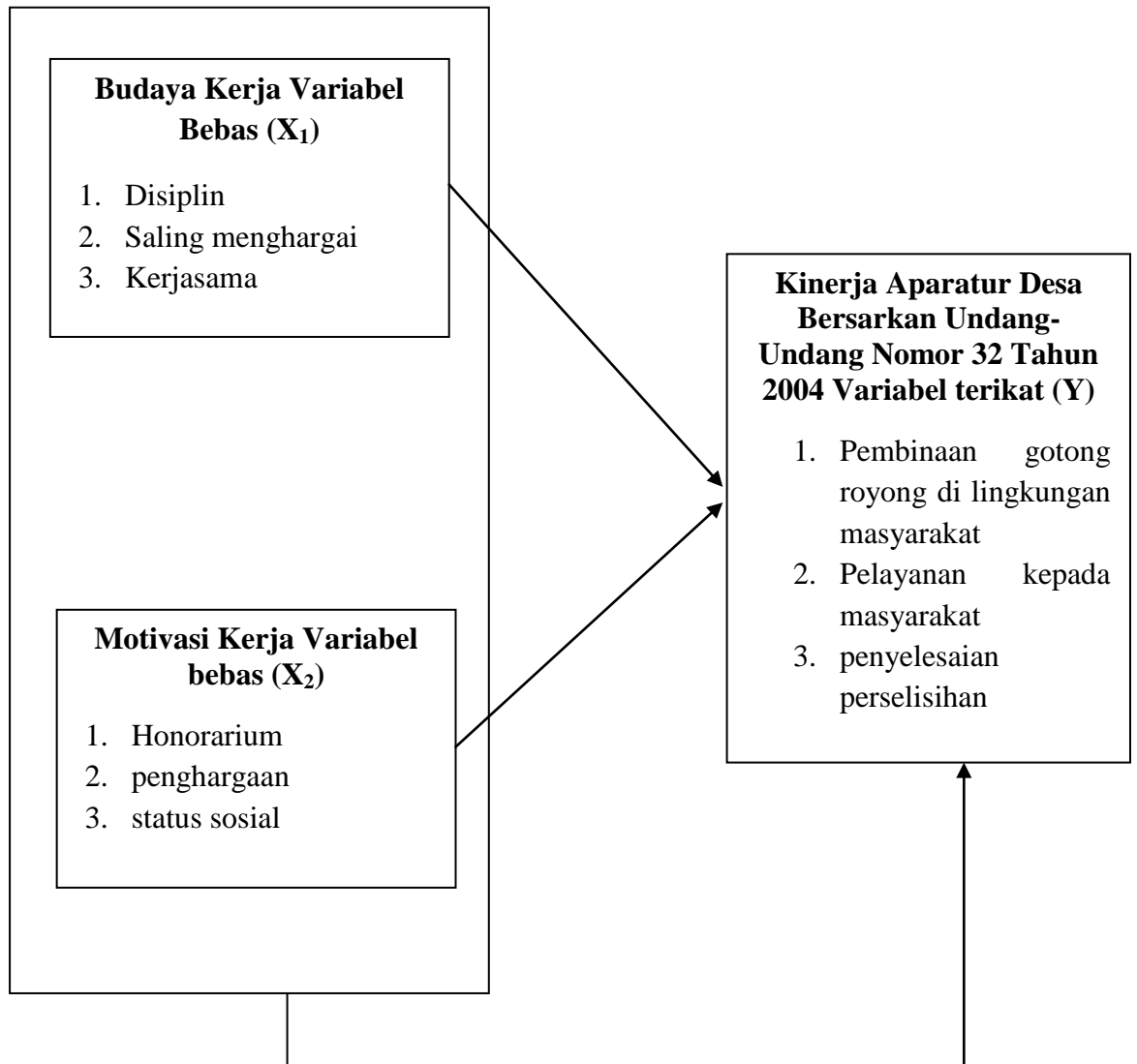
Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam melaksanakan segala kegiatan, karena motivasi kerja yang dimiliki oleh aparatur desa sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa tersebut. Indikator-indikator dalam motivasi kerja antara lain, honorarium, penghargaan dan status sosial. Salah satu pendorong motivasi kerja adalah honorarium. Dengan mengharapkan honorarium yang tinggi, seseorang akan melakukan pekerjaan lebih giat dan semangat, begitu pula dengan aparatur desa, dengan termotivasi melakukan kinerja yang baik, aparatur desa tersebut mengharapkan mendapat honorarium yang tinggi. Oleh karena itu, honorarium berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh aparatur desa.

Selain itu, yang menjadi motivasi atau pendorong aparatur desa untuk melakukan kinerja yang baik adalah penghargaan. Dengan penghargaan, seseorang akan melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Aparatur desa akan termotivasi untuk melakukan kinerjanya dengan baik, dengan mengharapkan penghargaan baik dari masyarakat ataupun dari pemerintah. Selain selain honorarium dan penghargaan, hal yang dapat mendorong motivasi aparatur desa adalah status sosial, status sosial dapat mendorong atau memotivasi aparatur desa untuk melakukan kinerjanya yang baik, saat aparatur desa melakukan kinerjanya dengan baik, maka status sosial aparatur desa tersebut akan naik baik dalam lingkup masyarakat maupun lingkup pemerintahan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur desa, karena budaya kerja merupakan kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan oleh aparatur desa agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik. Adapun indikator dalam budaya kerja antara lain disiplin, saling menghargai, dan kerjasama. indikator-indikator tersebut jika dilaksanakan dalam kehidupan kerja aparatur desa, maka aparatur desa tersebut akan menjalankan kinerjanya dengan baik.

Motivasi kerja merupakan pendorong aparatur desa dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik, sesuai dengan peraturan perundang-Undangan. Adapun indikator motivasi kerja antara lain, honorarium, penghargaan, dan status sosial. Indikator-indikator tersebut dapat mendorong aparatur desa agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik.



Gambar 2.1. Bagan kerangka berpikir

C. Hipotesis Masalah

Hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$. Tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja (X_1) terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$. terdapat pengaruh antara budaya kerja (X_1) kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 (Y).

2. $H_0 : \rho = 0$. Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$. terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 (Y).

3. $H_0 : \rho = 0$. Tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$. terdapat pengaruh antara budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 (Y).