Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PERANGKAT DESA PENERIMA BEASISWA REKOGNISIS PEMBELAJARAN LAMPAU

[1]Moh. Mustofa
[2]Moh Saiful Anam
[3]Dicky Andreanto

Fakultas Ekonomi, Universitas Bojonegoro, Indonesia[1,2,3]
Mohtoefa123@gmail.com1, anamsaiful9119@gmail.com[2], dickymas02@gmail.com[,3]

ABSTRACT

This research aims to analyze the performance of village officials who are recipients of past learning recognition scholarships in Gayam and Purwosari Regencies. The research method used is a quantitative approach with survey techniques and descriptive statistical analysis. The research sample consisted of 30 village officials who were randomly selected from various areas in the district. Data is collected through a questionnaire that includes questions about past learning experiences, application of knowledge gained, and evaluation of employee performance. Descriptive statistical analysis was used to summarize sample characteristics, while comparative analysis was used to compare employee performance before and after receiving past learning recognition scholarships. The results of the analysis show a significant increase in employee performance after receiving past learning recognition scholarships, with an average increase in performance scores of 20% ($p < 0.05$). Factors that contribute to increased performance include application of new knowledge in daily work, increased self-confidence, and skills acquired through past education. These findings provide important implications for human resource development at the village level, highlighting the importance of investment in education and employee development to improve the quality of public services and regional development.

***Keywords:** Performance Analysis, Worker, multiple regression,RPL, Village Apparatus*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan perangkat desa yang menjadi penerima beasiswa rekognisi pembelajaran lampau di Kabupaten Gayam dan Purwosari. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan analisis statistik deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 30 perangkat desa yang dipilih secara acak dari berbagai wilayah di kabupaten tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup pertanyaan tentang pengalaman belajar lampau, penerapan pengetahuan yang diperoleh, dan evaluasi kinerja karyawan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk merangkum karakteristik sampel, sedangkan analisis komparatif digunakan untuk membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah menerima beasiswa rekognisi pembelajaran lampau. Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan setelah menerima beasiswa rekognisi pembelajaran lampau, dengan peningkatan rata-rata skor kinerja sebesar 20% ($p < 0.05$). Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja termasuk penerapan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari, peningkatan kepercayaan diri, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan lampau. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan sumber daya manusia di level perangkat desa, menyoroti pentingnya investasi dalam pendidikan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pembangunan daerah.

Kata Kunci: Performance Analysis, Worker, multiple regression,RPL, Village Apparatus

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas keuangan di masyarakat setempat. Salah saru kebijakan tersebut adalah kebijakan kepala desa, yang berupaya mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan di tingkat desa. Profesionalisme dalam pengelolaan keuangan desa, transparansi, dan akuntabilitas merupakan komponen kunci dalam pembangunan dan tata kelola pemerintahan yang baik di tingkat desa.

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Definisi kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri, tetapi secara umum, kinerja karyawan mencakup evaluasi atas berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur, tingkat kehadiran, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi, yang membentuk pola perilaku yang diharapkan dan membantu mengarahkan tindakan individu dalam organisasi (Schein, 1985). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi (e.g., Robbins & Judge, 2017; Kotter & Heskett, 1992).

Secara umum dapat dikatakan bahwa permasalahan yang ada pada sebuah organisasi atau Perusahaan terdapat pada sumber daya manusia yang dinilai menggunakan kepuausan kerja (job satisfaction). Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan diharapkan adanya ikatan positif yang dapat memberikan hasil yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional positif atau hal yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian kerja berdasarkan pengalaman yang dirasakan (Huseno,2016). Sedangkan pembelajaran organisasi (organizational learning) dapat diartikan juga sebagai sebuah proses pengelolaan pengalaman yang menyebabkan perubahan dalam keyakinan dan praktik untuk melakukan adaptasi terhadap krisi sekarang atau dimasa depan atau informasi yang didapatkan oleh organisasi untuk diubah dan berpotensi sebagai sebuah rutinitas atau pembelajaran bagi karyawan (Hendri,2019; Orth & Schuldis, 2021).

Selain memberikan kesempatan pendidikan yang lebih baik, program RPL Desa juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa, termasuk pengurus BUM Desa dan perangkat desa, serta memperkuat partisipasi masyarakat dalam pembangunan

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

desa yang lebih baik. Program ini berupaya memberikan pengakuan terhadap hasil belajar dari pengalaman kerja atau pendidikan non-formal dan informal.

Kebijakan RPL Desa Kemendesa sejalan dengan peraturan pemerintah yang tercantum dalam Menristekdikti Nomor 26 tahun 2016 tentang penerapan Rekognisi Pembelajaran Lampau. Kampus-kampus yang ditunjuk oleh Kementerian Desa PDTT mendidik perangkat desa dan pengurus BUM Desa untuk meraih gelar sarjana. Pengalaman yang dimiliki individu akan dikonversi menjadi sistem kredit semester (SKS) perkuliahan sehingga mereka hanya perlu menyelesaikan mata kuliah yang tersisa untuk mencapai gelar sarjana.

Setiap desa berkesempatan mendaftarkan empat peserta dalam program yang akan dimulai pada Maret 2022 ini, sehingga total yang mengikut Program RPL Desa Kabupaten Bojonegoro adalah 1.676 kuota. Persyaratan yang harus dipenuhi peserta yaitu lulus SLTA atau sederajat, telah bekerja minimal 5 tahun dan usia 25-50 tahun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) yang menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Peneltian ini dilakukan di Kecamatan Gayam dan Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah penerima program Rekognisi Pembelajaran Lanjut di Kabupatem Bojomegoro, yang berjumlah 54 yang dimana diambil di Kecamatan Gayam dan Purwosari. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10% terdapat 35 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada Penerima Beasiswa Program RPL yang berupa kuisoner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan alat bantu perangkat lunak SPPS versi 25.

Rekognisi Pembelajaran Lampau

RPL sendiri adalah pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang diperoleh dari pendidikan formal, nonformal, informal, dan/atau pengalaman kerja sebagai dasar untuk melanjutkan pendidikan formal dan untuk melakukan penyetaraan dengan kualifikasi tertentu (setkab.go.id). Kebijakan RPL Desa Kemendesa sejalan dengan peraturan pemerintah yang tercantum dalam Menristekdikti Nomor 26 tahun 2016 tentang penerapan Rekognisi Pembelajaran Lampau (kemendes.go,id).

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Definisi kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri, tetapi secara umum, kinerja karyawan mencakup evaluasi atas berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur, tingkat kehadiran, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Garyl Yukl dalam "bidang kepemimpinan dan manajemen", Yukl menekankan pentingnya kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurutnya, gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu mencapai kinerja yang optimal dari karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, keyakinan, norma, tradisi, perilaku, dan aspek-aspek lain yang secara bersama-sama membentuk identitas unik suatu organisasi. Ini mencerminkan "cara kita melakukan sesuatu di sini" dan memberikan panduan tentang bagaimana karyawan harus berperilaku, berinteraksi, dan bekerja di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat memberikan arah dan stabilitas bagi organisasi, memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, serta berdampak pada kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Pendidikan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pendidikan RPL dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Uji Validitas Pendidikan RPL

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
RPL (X1)	Item 1	0,652	0,396	Valid
	Item 2	0,689	0,396	Valid

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

Item 3	0,602	0,396	Valid
Item 4	0,597	0,396	Valid
Item 5	0,634	0,396	Valid
Item 6	0,587	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel 1 diatas bahwa variabel Pendidikan RPL (X1) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Pendidikan RPL (X1) tersebut valid.

2) Uji Validitas Budaya Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel budaya pengalaman kerja dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Uji Validitas Budaya Pengalaman Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Pengalaman Kerja (X2)	Item 1	0,897	0,396	Valid
	Item 2	0,870	0,396	Valid
	Item 3	0,861	0,396	Valid
	Item 4	0,905	0,396	Valid
	Item 5	0,893	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas bahwa variabel Budaya Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable Budaya Pengalaman Kerja (X2) tersebut valid.

3) Uji Validitas Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel budaya organisasi dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya	Item 1	0,546	0,396	Valid
	Item 2	0,775	0,396	Valid

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

Organisasi (X3)	Item 3	0,480	0,396	Valid
	Item 4	0,648	0,396	Valid
	Item 5	0,621	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel 3 diatas bahwa variable Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable Budaya Organisasi (X3) tersebut valid.

4) Uji Validitas Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan perangkat desa dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Uji Validitas Kinerja Karyawan Perangkat Desa

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)	Item 1	0,621	0,396	Valid
	Item 2	0,641	0,396	Valid
	Item 3	0,711	0,396	Valid
	Item 4	0,606	0,396	Valid
	Item 5	0,696	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas bahwa variable Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y) tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Alpa Cornbach	Keterangan
Pendidikan RPL (X1)	0,744	Reliabel

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

Budaya Pengalaman Kerja (X2)	0,823	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)	0,758	Reliabel

Berdasarkan data dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable pada penelitian ini yang terdiri dari RPL (X1), Budaya Pengalaman Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y) memiliki nilai alpha cornbach yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6

One Sample Kolmogorav Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			25
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.00517384
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.088
	Negative		-.108
Test Statistic			.108
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.621
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.608
		Upper Bound	.633

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas dengan tabel kolmogrov sinrmov test pada data, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikasi yaitu 0,621 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variable dalam penelitian ini dinyatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan uji Multikolinieritas dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

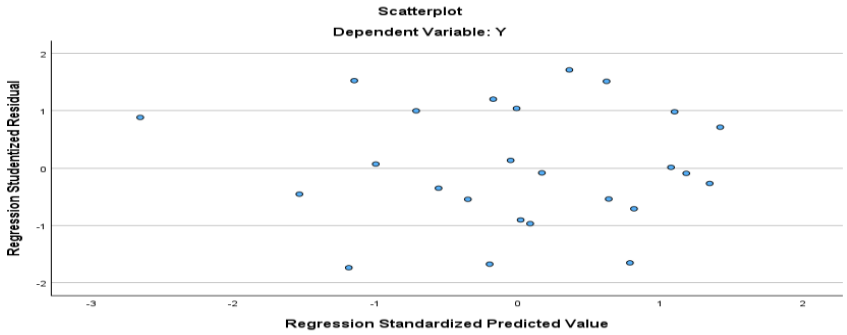
Tabel 7

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan RPL (X1)	0,949	1,054
Budaya Pengalaman Kerja (X2)	0,956	1,046
Budaya Organisasi (X3)	0,958	1,044

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Tabel 8

Scatterplot

Berdasarkan gambar 8 Diatas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat tidak ada pola yang jelas atau titik-titik

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

menyebar secara tidak merata atau acak. Oleh karena itu, pada penelitian ini tidak heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Constant	6,040
RPL	0,205
Budaya Pengalaman Kerja	0,258
Budaya Organisasi	0,286

$$Y = 6{,}040 + 0{,}205\ X1 + 0{,}258\ X2 + 0{,}286\ X3$$

Berdasarkan table 9 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

1. Koefisien konstanta (a) bertanda positif yaitu sebesar 6,040 apabila Pendidikan RPL (X1), budaya pengalaman kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) nol (0), maka kinerja karyawan perangkat desa (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Variabel X1 (Pendidikan RPL) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,205 ini berarti jika variable bebas lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pendidikan RPL akan meningkatkan kinerja karyawan perangkat desa sebesar 0,205.
3. Variabel X2 (Budaya Pengalaman Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,258 ini berarti jika variable bebas lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel budaya pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan perangkat desa sebesar 0,258.

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

4. Variabel X3 (Budaya Organisasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,286 ini berarti jika variabel bebas lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variable budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan perangkat desa sebesar 0,286.
5.

b. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan spss 25 sebagai berikut:

Tabel 4.1.10

Uji t

Variabel	T	Sig.
Pendidikan RPL	2,586	0,017
Budaya Pengalaman Kerja	2,788	0,011
Budaya Organisasi	2,633	0,016

Sumber: Output SPSS versi 25

a. Pengaruh Pendidikan RPL (X1) terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)

Dari hasil analisis nilai sig. variabel RPL (X1) sebesar 0,017 < 0,05. Dan nilai t hitung 2,586 > t tabel 2,0796. Dapat disimpulkan secara parsial RPL (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kualitas Pendidikan maka akan semakin berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan desa tersebut.

b. Pengaruh Budaya Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)

Dari hasil analisis nilai sig. variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,011 < 0,05. Dan nilai t hitung 2,788 > t tabel 2,0796. Dapat disimpulkan secara parsial budaya pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Hal ini dikarenakan budaya pengalaman kerja sangat membantu pada kinerja karyawan desa, jika budaya kerja pada lingkungan bagus maka akan berdampak baik pula kinerja karyawan desa.

c. Pengaruh pengalaman organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan perangkat desa (Y)

Dari hasil analisis nilai sig. variabel pengalaman organisasi (X3) sebesar 0,016 < 0,05. Dan nilai t hitung 2,633 > t tabel 2,0796. Dapat disimpulkan secara parsial pengalaman organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Hal ini dapat disimpulkan secara parsial bahwa pengalaman organisasi sangat berdampak pada kinerja karyawan desa.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. RPL berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Semakin tinggi pendidikan RPL, semakin baik kinerja karyawan dalam mengelola data dan administrasi desa.

2. Budaya Pengalaman Kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Budaya kerja yang baik meningkatkan adaptasi dan kinerja karyawan dalam lingkungan desa.

Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan: Mengadakan pelatihan dan pendidikan tambahan dalam bidang RPL untuk karyawan perangkat desa guna meningkatkan pemahaman mereka terhadap teknologi informasi dan penggunaan perangkat lunak administrasi desa. Pengembangan Budaya Organisasi: Memperkuat budaya pengalaman kerja yang baik dan pengalaman organisasi yang positif melalui program pengembangan organisasi dan peningkatan kerjasama antarunit di tingkat desa. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan: Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan perangkat desa untuk memastikan implementasi dari rekomendasi-rekomendasi di atas memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kualitas layanan publik di tingkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin, M.M., & Saebani, B.A. (2018). Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik. RajaGrafindo Persada.

Afifuddin, P. & Saebani, B. A. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori, Teknik dan Analisis Data. CV. Pustaka Setia.

Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March).

Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(7), 1208–1234.

Hikmah, U. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Deepublish.

jurnal Pemerintahan Desa. "Peran Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa." Diakses dari kedesa.go.id

Kementrian desa. diakses pada tanggal 20 maret 2024. Program RPL (Rekognisi pembelajaran lanjut). Diakses dari https://kemendes.go.id

Vol 9 No 1
ISSN : 2541 - 6995
E ISSN : 2580 - 5517

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). Sage Publications, Inc.

Moleong, L.J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa Schein, Edgar H. "Organizational Culture and Leadership." San Francisco: Jossey- Bass, 2010. Setkab.go.id. diakses pada tanggal 20 maret 2024. RPL (Rekognisi pembelajaran lanjut). Diakses dari https://setkab.go.id

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Susilo, J. H., & Kholilurrohman, M. (2020). Analysis of Regional Government Financial Performance in Improving Community Welfare. International Journal of Innovative Science and Research Technology. Volume 5, Issue 11. ISSN No:-2456-2165

Susilo, J. H., Tsani, L. I., Herianto, H., & Kholilurrohman, M. (2020). Econometrics Model of Economic Growth in East Java Province with Dynamic Panel Data through Generalized Method of Moment (GMM) Approach. Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, 15(1), 38-54.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Universitas Muhammadiyah metro tentang Syarat pengajuan RPL diakses pada tanggal 25 maret 2024 dari https://penmaru.ummetro.ac.id/syarat-jalur- seleksi-rpl