



**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN KARANGPUCUNG
KABUPATEN CILACAP**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**Ut Suharyani
NIM 7101416012**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Senin

Tanggal : 21 September 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Abdullah Nurkhin, S.Pd., M.Si.
NIP. 198201302009121005

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the supervisor, Dra. Nanik Suryani.

Dra. Nanik Suryani, M.Pd.
NIP. 195604211985032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jumat.

Tanggal : 16 Oktober 2020

Penguji I



Dr. Nina Oktarina, S.Pd., M.Pd
NIP 197810072003122002

Penguji II



Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd., M.Pd
NIP 198906132015042002

Penguji III



Dra. Nanik Suryani, M.Pd.
NIP 195604211985032001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

UNNES
Dr. Heri Yanto, MBA., Ph.D.
NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uut Suharyani

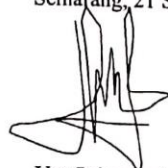
NIM : 7101416012

TTL : Cilacap, 05 Januari 1998

Alamat: Tayem-timur, Rt 04/06, Kecamatan Karangpucung, Kabupaten Cilacap

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar- benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang hanya terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 21 September 2020



Uut Suharyani

NIM 7101416012

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Selesaikanlah apa yang sudah kamu mainkan.

Persembahan

Dengan penuh rasa syukur
pada Allah SWT, saya
persembahkan sebagai
ucapan terima kasih kepada :

1. Untuk Universitas Negeri
Semarang
2. Orang tua dan keluarga
3. Generasi penerusku

PRAKATA

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap”*** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini,
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,
4. Dra. Nanik Suryani, M.Pd., Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi ini hingga akhir,

5. Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd., selaku Dosen Wali yang telah banyak membimbing dan membantu penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,
6. Kedua Orang tua dan Keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan agar skripsi berjalan dengan lancar,
7. Diki Haryono yang telah memberikan dukungan agar skripsi berjalan dengan lancar,
8. Seluruh informan penelitian yang telah memberi informasi dalam penelitian ini,
9. Semua pihak yang telah membantu dalam skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 22 September 2020

Penulis

SARI

Suharyani, Uut. 2020. *“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing : Dra. Nanik Suryani, M.Pd.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu kegiatan yang meliputi proses yang dihasilkan seseorang kepada organisasi yang berkaitan dengan tugas kerja di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah menuju tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja merupakan sarana penentu tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 79 pegawai yang terdiri dari seluruh pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap yang sekaligus dipakai sebagai sampel karena responden kurang dari 100. Variabel yang diteliti yaitu kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis deskriptif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Persamaan regresi dilihat dari Uji $F_{hitung}=29,580$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga diperoleh persamaan regresi berganda dengan persamaan $Y = -0,269 + 0,748 X_1 + 0,059 X_2 + 0,012 X_3$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, sedangkan untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja pegawai perangkat desa dapat dicapai dengan meningkatkan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja pada perangkat desa. Saran dalam penelitian ini adalah (1) Berkaitan dengan kompensasi hendaknya memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai untuk menunjang pekerjaan, (2) Diadakan perencanaan karier bagi pegawai yang memiliki kompetensi, sebagai salah satu bentuk menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. (3) Diperlukan pelatihan yang mampu mendorong terciptanya kualitas pengetahuan pegawai. (4) Atasan/pimpinan diimbau untuk memberikan pujian lisan maupun dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan baik sehingga dengan adanya pujian/ penghargaan dapat memberikan semangat yang akan berakibat pada meningkatnya kinerja pegawai.

ABSTRACT

Suharyani, Uut. 2020. *“The Effect of Competence, Compensation, Job Satisfaction toward the Village Apparatus Performance in Karangpucung Subdistrick Cilacap District”*. Final Project. Economic Education Department. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang, Advisor: Dra. Nanik Suryani, M.Pd.

Keywords : Competence, Compensation, Job Satisfaction, and Village Apparatus

Performance is an activity that includes the process that a person generates to an organization related to a organization's work duties. Good performance is a step towards achieving an organization's goals; therefore, performance is a defining means of achieving the organization's goals, so it needs to be pursued to improve employee performance.

This study's population was 79 employees consisting of all the village apparatus throughout Karangpucung Subdistrict Cilacap District, which were also used as samples because the number of respondents was less than 100. The studied variables were the competence, compensation, and job satisfaction as independent variabel and performance as the dependent variabel. The data collection methods used interviews, questionnaires, observation and documentation. The data analysis used multiple linier regression analysis and descriptive analysis.

The study used a quantitative approach. The signification test of the regression equation seen from the test of Fcount =29,580 with a probability of $0,000 < 0,05$ so that the results of multiple linier regression analysis with the equation $Y = -0,269 + 0,748 X_1 + 0,059 X_2 + 0,012 X_3$. The results showed that the competence variables had a positive effect on the Village Apparatus Performance in Karangpucung Subdistrick Cilacap District. In contrast, compensation and job satisfaction variables did not effect on the village apparatus Performance in Karangpucung Districk.

This study concludes that improving the village apparatus performance can be achieved by improving competency, compensation, and job satisfaction in the village apparatus. The suggestion in this study are (1) Related to compensation should pay attention to what employees need to support the work, (2) Held career planning for employees who have competence, as a form of respect and concern for the welfare of employees. (2) Training is required to encourage the creation of quality of employee knowledge. (3) Bosses/leaders to encouraged to give verbal praise and reward employees who work well so that with praise / appreciation can provide encouragement that will result in increased employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Cakupan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	13
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.6.2 Manfaat Praktis.....	14
1.7 Orisinalitas Penelitian	14

BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
2.1 Kajian Teori Utama (Grand Theory).....	17
2.2 Kinerja Perangkat Desa.....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja	19
2.2.2 Indikator Kinerja.....	20
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	21
2.2.4 Penilaian Kinerja	24
2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja	25
2.3 Kajian Tentang Kompetensi	26
2.3.1 Teori Kompetensi	26
2.3.2 Indikator Kompetensi	26
2.3.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi	28
2.3.4 Komponen- Komponen Kompetensi	30
2.4 Kajian Tentang Kompensasi	31
2.4.1 Pengertian Kompensasi	31
2.4.2 Indikator Kompensasi	32
2.4.3 Jenis- jenis Kompensasi.....	32
2.4.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi	36
2.4.5 Tujuan Kompensasi	37
2.4.6 Komponen Kompensasi	37
2.5 Kajian Tentang Kepuasan Kerja	38
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	38

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja	38
2.5.3 Penyebab Kepuasan Kerja	39
2.5.4 Teori Kepuasan Kerja	40
2.6 Penelitian Terdahulu	41
2.7 Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis	46
2.8 Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	52
3.1.1 Jenis Penelitian	52
3.1.2 Desain Penelitian	52
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	53
3.2.1 Populasi	53
3.2.1 Sampel	55
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.3 Variabel Penelitian	55
3.3.1 Variabel Bebas atau Independent Variabel (X)	56
3.3.2 Variabel Terikat atau Dependent Variabel (Y)	57
3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	57
3.4.1 Validitas	57
3.4.2 Reliabilitas	60
3.5 Metode Pengumpulan data	61
3.5.1 Wawancara	61

3.5.2 Angket dan Kuesioner	62
3.5.3 Observasi	63
3.5.4 Dokumentasi	64
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	64
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	65
3.6.1.1 Uji Normalitas	65
3.6.1.2 Uji Linearitas	65
3.6.1.3 Uji Multikolonieritas	66
3.6.1.4 Uji Heteroskedastisitas	67
3.6.2 Uji Hipotesis	68
3.6.2.1 Uji Signifikansi Simultasn (Uji F)	68
3.6.2.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	68
3.6.2.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	69
3.6.2.4 Koefisiensi Determinasi Parsial (r^2).....	70
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	70
3.6.4 Analisis Deskriptif Persentase	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	74
4.1 Hasil dan Pembahasan.....	74
4.1.1 Objek Penelitian	74
4.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.1.2.1 Uji Normalitas.....	75
4.1.2.2 Uji Linieritas	76

4.1.2.3 Uji Multikolonieritas.....	78
4.1.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.1.3 Analisis Hipotesis	81
4.1.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	81
4.1.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	82
4.1.3.3 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	83
4.1.3.4 Uji Koefisiensi Determinasi Parsial (r^2)	84
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.1.5 Analisis Deskriptif Persentase	87
4.2 Pembahasan	94
4.2.1 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung di Kabupaten Cilacap.....	94
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung di Kabupaten Cilacap.....	97
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung di Kabupaten Cilacap.....	100
4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung di Kabupaten Cilacap.....	102
BAB V PENUTUP.....	105
5.1 Simpulan	105
5.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Angket Pendahuluan Kinerja Pegawai.....	7
Tabel 1.2 Data Hasil Angket Pendahuluan Kompetensi	8
Tabel 1.3 Data Hasil Angket Pendahuluan Kompensasi	9
Tabel 1.4 Data Hasil Angket Pendahuluan Kepuasan Kerja	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Data Populasi Penelitian	54
Tabel 3.2 Hasil Uji validitas kompetensi	58
Tabel 3.3 Hasil Uji validitas kompensasi.....	58
Tabel 3.4 Hasil Uji validitas kepuasan kerja	59
Tabel 3.5 Hasil Uji validitas kinerja pegawai	60
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 3.7 Interval Persentase Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.1 Alamat Kelurahan	74
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Data.....	76
Tabel 4.3 Hasil Uji Linieritas Kompetensi	77
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas Kompensasi	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Simultan (R^2).....	83

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Parsial (r^2).....	84
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Kompetensi	88
Tabel 4.14 Deskripsi Frekuensi Kompetensi	89
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Kompensasi	89
Tabel 4.16 Deskripsi Frekuensi Kompensasi	90
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	91
Tabel 4.18 Deskripsi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	92
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Kinerja	93
Tabel 4.20 Deskripsi Frekuensi Kinerja	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model satelit Kinerja Organisasi.....	17
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik <i>P-Plot</i>	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	112
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	113
Lampiran 3 Pedoman Wawancara	114
Lampiran 4 Transkrip Wawancara	115
Lampiran 5 Data Pegawai	172
Lampiran 6 Presensi.....	176
Lampiran 7 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	177
Lampiran 8 Instrumen Penelitian	178
Lampiran 9 Data Nama Responden Penelitian	183
Lampiran 10 Data Tabulasi Instrumen	185
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	198
Lampiran 12 Hasil Uji Asumsi Klasik	207
Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis	209
Lampiran 14 Analisis Regresi Linier Berganda	210
Lampiran 15 Dokumentasi.....	211

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari tingkat kinerja Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai wewenang dan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi baik disektor privat maupun sektor publik. Tingginya kinerja karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini berlaku juga di pemerintahan desa.

Pemerintahan desa sebagai entitas terkecil merupakan lembaga perpanjangan pemerintah pusat yang memiliki peran strategis untuk mengatur masyarakat yang ada di pedesaan demi mewujudkan pembangunan pemerintah. Perangkat desa dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang baik dan ikut berkontribusi dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat terutama di tingkat desa.

Pemerintahan desa sebagai salah satu lembaga yang strategis bagi pemerintah pusat dapat melaksanakan tanggung jawab secara profesional, efektif, dan efisien serta dapat mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Namun pemerintah desa dalam menjalankan peran strategisnya masih terkendala berbagai permasalahan- permasalahan yang ada sehingga perlu diperlukannya evaluasi.

Pegawai merupakan penggerak di dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh pegawai.

Hasibuan (2009:5) kinerja adalah Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu : 1) faktor internal pegawai, merupakan faktor- faktor dari dalam diri pegawai seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja; 2) faktor lingkungan internal, dukungan yang diberikan selama bekerja. Dukungan tersebut akan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, iklim kerja organisasi, dan stragtegi organisasi; 3) faktor lingkungan eksternal organisasi, seperti keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai merupakan kontribusi terhadap suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bersifat individual, hal ini berarti kinerja yang dihasilkan atas hasil kerja individu terhadap suatu organisasi. Kinerja dikatakan baik apabila kinerjanya meningkat. Pegawai diarahkan untuk memiliki sikap disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam pencapaian suatu kinerja yang optimal, organisasi perlu mengadakan penilaian terhadap pekerjaan setiap pegawai. Hal ini untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja yang dihasilkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan selama beberapa periode terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas seperti target atau sasaran, standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada di era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Kinerja setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana

sumber daya manusia dikelola. Untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah dan visi organisasi. Menurut Hasibuan (2009:10) Untuk mewujudkan tujuan organisasi maka manajemen sumber daya manusianya harus diatur yang meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang sudah dimiliki suatu organisasi sudah modern. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, baik dari pimpinannya maupun pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan kompetensi kerja. Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut". Kompetensi merupakan kompetensi individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di tempat pekerjaan dipengaruhi oleh a) pengetahuan, kemampuan dan sikap, b) gaya kerja, kepribadian,

kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Peningkatan kinerja diperlukan untuk mendukung tingkat kinerja yang di hasilkan oleh pegawai dan sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki pegawai maka rendah pula kinerja yang di hasilkan pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucia dan Agus (2014) pada Kinerja Administrasi Perkantoran menyatakan bahwa “Memang terdapat pengaruh kompetensi pegawai administrasi perkantoran secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. Dengan demikian hasil penelitian terdahulu terdapat hubungan antara tingkat kompetensi dengan kinerja karyawan”. Oleh karena itu, seorang pegawai harus kompeten dibidangnya untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Kompetensi tinggi yang dimiliki oleh pegawai apabila tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Menurut Sutrisno (2017:184) menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pemberian kompensasi bertujuan untuk menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan berbagai macam cara diantaranya dengan pemberian uang, material, dan fasilitas dan dalam bentuk kesempatan berkarier. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara layak dan adil untuk menghilangkan kecemburuan sosial. Pemberian kompensasi hanya berdasarkan pada tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan adil

maka pegawai akan mengembangkan potensi yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti pada PDAM Surakarta (2013) untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,321 > 0,308$ dengan nilai signifikan ($0,041 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi secara signifikan berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki akan menciptakan kepuasan kerja bagi tiap-tiap individu. Menurut Suparyadi (2015:436) menyatakan bahwa Kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai. Pegawai mengharapkan mendapat kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja mengarah kepada perilaku positif yang berdampak pada peningkatan kinerja para pegawai yang mana akan berdampak pada keberhasilan kinerja suatu organisasi. Menurut Gibson dalam Wibowo (2014:418) menyatakan bahwa Adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Dengan demikian pegawai akan melakukan semua pekerjaan dengan efektif, efisien, dan optimal.

I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017) dalam penelitiannya terhadap kinerja pegawai bahwa ”Menunjukkan bahwa nilai $b_3 = 0,505$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama (H_3) dapat diterima. Kondisi ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh.

Hasil observasi yang dilakukan di 14 Desa di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja pegawai perangkat desa. Peneliti melakukan wawancara di 14 kantor desa yang masing- masing desa diwakili 1 atau 2 orang pegawai untuk di wawancarai. Di Kelurahan Sindangbarang terdapat masalah terkait pengoperasian komputer. Berikut hasil wawancara di Kelurahan Sindangbarang dengan Bapak Ruslan selaku kepala desa, pada tanggal 17 Desember 2019 pukul 13.12 WIB :

”Untuk pengoperasian komputer yang bisa kaur, kasi. Untuk staff belum bisa”.

Dengan demikian terdapat pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik, hal ini mengakibatkan lambatnya dalam proses pekerjaan. Pegawai yang belum terampil dalam mengoperasikan komputer akan meminta bantuan kepada pegawai yang lain sehingga pekerjaannya menumpuk. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan terhadap 14 desa, terdapat sebanyak 8 desa staff pegawai yang masih belum bisa mengoperasikan komputer. Peneliti juga mengamati keadaan kantor di Kelurahan Ciporos yang menggunakan GOR

Sebagai tempat mereka bekerja. Hal itu dikarenakan kantor utama yang dari dulu di perbaiki sampai saat ini terkait dana belum juga diberikan. Akhirnya untuk sementara GOR digunakan untuk melakukan kegiatan kantor.

Tabel 1.1
Data Hasil Angket Pendahuluan Kinerja Pegawai Perangkat Desa sebagai berikut :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	KINERJA PEGAWAI				
1.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan.	10 23.8%	21 50%	10 23.8%	1 2.4%
2.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang di tentukan.	9 21.4%	15 35.7%	17 40.5%	1 2.4%
3.	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	6 14.3%	20 47.6%	16 38.1%	0 0%
4.	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal	3 7.1%	17 40.5%	18 42.9%	4 9.5%
5.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain.	8 19.0%	16 38.1%	17 40.5%	1 2.4%
6.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	2 4.7%	17 40.5%	17 40.5%	6 14.3%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 angket pendahuluan terhadap 42 responden yang merupakan pegawai perangkat desa Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, bahwa sebanyak 42.9% menjawab Kurang Setuju dengan pernyataan bahwa “Saya hadir sesuai dengan jadwal”. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Diana Heri Utama selaku Kepala Desa dalam wawancara di Desa Karangpucung pada tanggal 19 Desember 2019 pukul 09.11 WIB:

“ Untuk jam kerja itu jam 7.30- 15.00. untuk kehadiran masih manual itupun masih ada yang tidak ngisi presensi. Presensi dibiarkan kosong. Terkait pulang itu ada yang pulang duluan kalau ada kepentingan di luar kantor. Untuk sanksi belum ada, paling ya di nasehati”.

Kemudian sebanyak 40.5% atau 51 orang menjawab Kurang Setuju pada indikator kinerja hal itu mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masing kurang.

Tabel 1.2
Data Hasil Angket Observasi Kompetensi Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
KOMPETENSI					
7.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja seperti komputer, mesin fotokopi, dan lain- lain.	6 14.2%	18 42.9%	17 40.5%	1 2.4%
8.	Saya meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.	3 7.1%	27 64.3%	12 28.6%	0 0%
9.	Saya memiliki tingkat efektifitas dan efisiensi waktu yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.	4 9.5%	19 45.2%	18 42.9%	1 2.4%
10.	Adanya keterbukaan antara pimpinan dan pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan	6 14.3%	30 71.4%	6 14.3%	0 0%
11.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan kerja	6 14.2%	26 62%	9 21.4%	1 2.4%
12.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	4 9.5%	13 31%	21 50%	4 9.5%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 50% menjawab Kurang Setuju dengan pernyataan “Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini”. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan posisi kerja yang diterima pegawai belum sesuai dengan minatnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Walimah selaku Kaur Umum di Desa Cidadap pada wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 17 Desember 2019, pukul 11.58 WIB:

“ Kalau pembagian tugas iya itu per tupoksinya masing- masing. Ada juga yang diluar bidangnya. Kita bantu kalo ada kesulitan”.

Oleh karena itu penempatan pegawai yang diluar kompetensinya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Kemudian sebanyak 42,9% dengan pernyataan “Saya memiliki tingkat efektifitas dan efisiensi waktu yang baik dalam

melakukan suatu pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum mempunyai tingkat efektif dan efisien waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Nurhayani selaku sekretaris di Desa Babakan pada wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 17 Desember 2019 pada pukul 10.46 WIB :

“Terkait pengumpulan tugas itu seringnya itu ngulur- ngulur mba belum bisa tepat waktu”.

Dengan demikian terkait efektifitas dan efisiensi waktu dalam pengumpulan tugas belum tepat waktu.

Tabel 1.3
Data Hasil Angket Observasi Kompensasi Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	KOMPENSASI				
13.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan lamanya saya bekerja	1 2.4%	24 57.1%	11 26.2%	6 14.3%
14.	Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan saya	4 9.5%	31 73.8%	6 14.3%	1 2.4%
15.	Kompensasi yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari- hari	0 0%	10 23.8%	25 59.5%	7 16.7%
16.	Bonus yang diberikan kepada pegawai diberikan secara adil	1 2.4%	21 50%	9 21.4%	11 26.2%
17.	Kompensasi yang saya terima diberikan secara tepat waktu	2 4.7%	13 31%	17 40.5%	10 23.8%
18.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan	0 0%	20 47.6%	10 23.8%	12 28.6%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebanyak 59.5% menjawab Kurang Setuju dengan pernyataan “Kompensasi yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari- hari”. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diterima pegawai belum memenuhi kebutuhan sehari hari. Hal

ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Sino selaku kaur keuangan di Desa Ciruyung pada wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 19 Desember 2019, pukul 10.56 WIB:

“Kalo kebutuhan belum mba Masih jauh dari kebutuhan”. Kemudian sebanyak 40.5% menjawab Kurang setuju dengan pernyataan “Kompensasi yang saya terima diberikan secara tepat waktu”.

Dalam hal ini pemberian kompensasi tidak tepat waktu sehingga pegawai dalam memenuhi kebutuhan harus menggunakan uang dari penghasilan lain.

Tabel 1.4
Data Hasil Angket Observasi Kepuasan kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
	KEPUASAN KERJA				
19.	Tugas yang diberikan sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	10 23.8%	25 59.5%	7 16.7%	0 0%
20.	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang telah ditetapkan	11 26.2%	27 64.3%	3 7.1%	1 2.4%
21.	Pegawai yang berprestasi akan mendapatkan promosi(kenaikan jabatan)	1 2.4%	12 28.6%	12 28.6%	17 40.4%
22.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan tugas	8 19.0%	29 69.1%	2 4.8%	3 7.1%
23.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	2 4.8%	12 28.6%	16 38.0%	12 28.6%
24.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas- tugas saya pada saat lembur	3 7.1%	12 28.6%	16 38.1%	11 26.2%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebanyak 38.1% menjawab Kurang Setuju dengan pernyataan “Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas-tugas saya pada saat lembur” Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang diberikan

tidak seimbang dengan tugas-tugas pada saat lembur. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Kasyuni selaku Kasi Kesra di Desa Pengawaren pada wawancara pada tanggal 17 Desember 2019 pukul 11.58 WIB :

“Kalo kebutuhan mah belum mba. Ya dicukup-cukupi mba. Pelaksanaannya mah perangkat desa 24 jam melayani mba”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa terjadi kesenjangan antara teori dan fakta, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah mengenai kinerja pegawai perangkat desa Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh tingkat kompetensi yang masih kurang, kompensasi yang kurang, dan kepuasan kerja dimana mereka bekerja kurang maka diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

- 1.2.1 Kurangnya disipin waktu masuk kantor dan pengumpulan tugas.
- 1.2.2 Kuantitas pekerjaan yang belum optimal.
- 1.2.3 Kompetensi pegawai yang kurang sesuai dengan pekerjaannya.
- 1.2.4 Kompensasi yang dirasa masih belum cukup untuk pemenuhan kebutuhan sehari- hari.
- 1.2.5 Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan tugas tambahan atau lembur.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian difokuskan kepada Kinerja Pegawai, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap. Penelitian ini akan mengukur seberapa pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dipilih karena dengan peningkatan kinerja akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan pengembangan potensial yang ada pada diri pegawai. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Pegawai Perangkat Desa Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?

1.4.4 Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

1.5.2 Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai perangkat desa se- Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

1.5.3 Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai perangkat desa se- Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

1.5.4 Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa se- Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak- pihak yang berkepentingan yaitu :

1.6.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan terkait dengan kinerja pegawai dan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia yang terkait tentang kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan membaca dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi peneliti berikutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Negeri Semarang

Penelitian ini diharapkan menambah tambahan koleksi sehingga memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang kajian kinerja dalam kehidupan organisasi.

b. Bagi Kelurahan Se- Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan untuk instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh kompetensi pegawai, kompensasi pegawai dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-kecamatan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada indikator variabel penelitian, populasi, sampel, desain penelitian dan metode pengumpulan data. Sebelumnya sudah ada penelitian mengenai pengaruh pengaruh kompetensi pegawai, kompensasi pegawai dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-kecamatan

Gunungpati oleh Karlina Tiffany Putry pada penelitian ini memiliki kesamaan variabel. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada indikator masing-masing variabel dimana pada penelitian ini variabel kompetensi menggunakan indikator dari Gordon dalam Sutrisno (2011), kompensasi menggunakan indikator dari Mondy (2008), kepuasan kerja menggunakan indikator dari Denim (2009). Sedangkan pada penelitian ini variabel kompetensi menggunakan indikator dari Gordon dalam Sudarmanto (2009), kompensasi menggunakan indikator dari Hakim (2014), sedangkan untuk indikator kepuasan kerja menggunakan indikator dari Widodo (2015). Penelitian lain yang meneliti tentang kinerja pegawai yang diteliti oleh Pipit Meliyani yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Bidang Keuangan Kota Semarang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang keuangan di SKPD anggota yang berbentuk dinas dan badan yang ada di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. metode penelitian yang digunakan kuantitatif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti pada tahun 2013 dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta menggunakan 413 karyawan. Metode penelitian pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Berbeda dengan penelitian ini menggunakan variabel meliputi pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor se-Kecamatan. Teknik

pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Desain penelitiannya menggunakan desain penelitian kausalitas serta pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

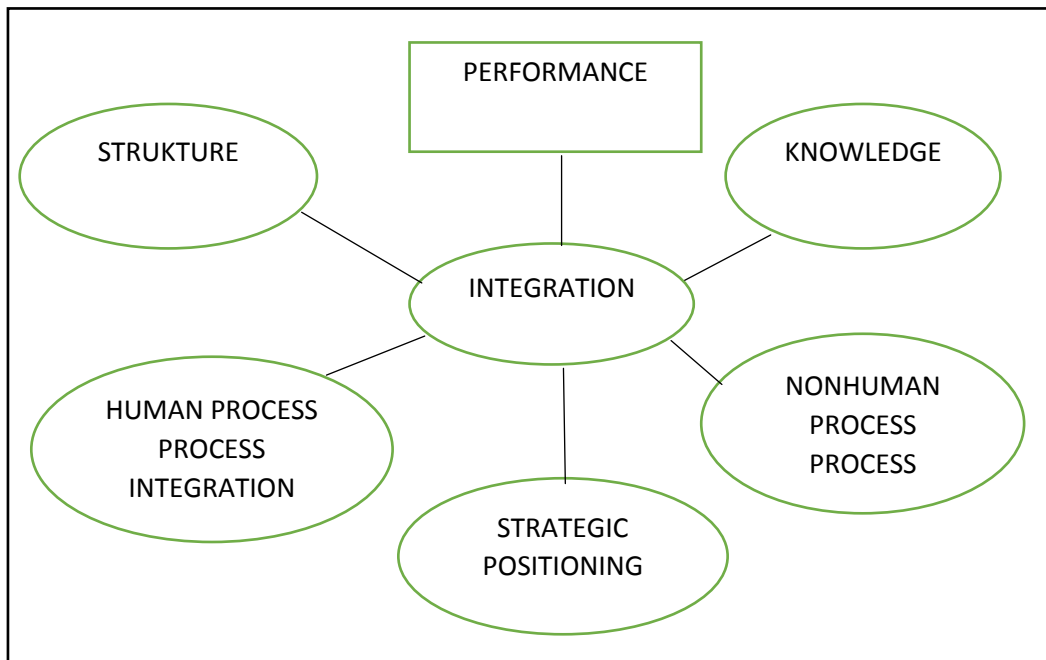
BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Proses kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2014:83) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor- faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelite Model*.

Menurut Satelit model dalam Wibowo (2014: 83) kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor- faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Dari semua faktor- faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model satelit Kinerja Organisasi

Sumber : Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, Management Organizational Behavior, 1996:383.

Dari gambar 2.1 faktor pengetahuan meliputi masalah- masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. Sumber daya manusia meliputi peralatan, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:84) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextaul/ situasional factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli diatas, faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat kesamaan dengan teori yang dibutuhkan oleh peneliti. Sehingga peneliti menggunakan teori tersebut sebagai Grand Theory/ dasar penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi yang termasuk kedalam *personal factor* pada teori menurut Amstrong dan Baron. Variabel kompensasi dan variabel kapuasan kerja termasuk kedalam *system factors*.

2.2 Kinerja Pegawai Perangkat Desa

2.2.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja merupakan sarana penentu tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) menjelaskan bahwa Kinerja adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individu adalah bagian hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Menurut Wibowo (2014:7) mendefinisikan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:173) kinerja adalah Hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas,

kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan beberapa ahli terkait kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang meliputi proses didalamnya yang dihasilkan oleh seseorang kepada organisasi yang berkaitan dengan tugas kerja individu di dalam suatu organisasi.

2.2.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran- ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Minner dalam Sudarmanto (2009:12) empat dimensi atau indikator yang menjadi tolok ukur kinerja :

1. Kuantitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan menurut Wibowo (2014:86) indikator kinerja atau *performance indicators* kadang- kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja sebagai berikut :

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari seseorang individu atau organisasi untuk dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena kapan tujuan akan dapat diselesaikan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan bekerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Adanya evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat dilakukan perbaikan.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu.

7. Peluang

Kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176), Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif

bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektivitas atau tidak. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggungjawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk perlu ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kerja.

Bernardin dalam sudarmanto (2009:12), menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu :

- a. *quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
- c. *timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- d. *cost-effectivines* terkait dengan tingkat penggunaan sumber- sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber- sumber organisasi.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014:187) mengemukakan Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Menurut Widodo (2015: 130) menjelaskan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah Suatu evaluasi terhadap tingkat kerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan maupun untuk pemberhentian seseorang. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:307) menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer dan para pimpinan, tujuan organisasi, sasaran-sasaran yang hendak dicapai, strategi organisasi serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu aspek yang penting guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Diadakannya penilaian kinerja guna menghasilkan potret tentang apa adanya kinerja karyawan yang mampu memberikan secara utuh sisi positif dan negatif atas kinerja yang dilakukan karyawan. Hasil yang diterima akan memberikan arahan yang jelas dan tepat tentang tindak lanjut yang perlu dilakukan oleh manager guna meningkatkan kinerja karyawan yang dinilai rendah atau memenuhi standar yang telah ditentukan. Wirawan (2009:105) menyatakan bahwa Penilaian kinerja dilakukan dengan dua cara yaitu penilaian kinerja yang dilakukan secara

formatif dan sumatif. Penilaian kinerja formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Sedangkan penilaian kerja sumatif adalah penilaian kinerja yang dilakukan dengan membandingkan standar kinerja yang ada.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan beberapa ahli terkait penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian kinerja yang mengukur tingkat kinerja atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai terhadap suatu organisasi.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting diterapkan karena untuk mengetahui kinerja yang baik. Adapun manfaat dari penilaian kinerja menurut Widodo (2015:140) yaitu sebagai berikut :

1. *Feedback* hasil penilaian memang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan.
2. Untuk memperbaiki kinerja memerlukan *assessment*.
3. Demi keadilan dalam pemberian kompensasi dan promosi diantara karyawan memang perlu dilakukan penilaian yang tepat untuk bisa membedakan mana yang kinerjanya baik dan mana yang kurang.
4. *Assessment* dan penghargaan terhadap tingkat kinerja seseorang melalui penilaian kinerja yang objektif akan dapat memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya.

2.3 Kajian Tentang Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Dan apabila tercapai barulah dapat disebut dengan sebuah keberhasilan. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009:202), mengatakan kompetensi adalah Suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Menurut Wibowo (2014:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi asas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan beberapa ahli terkait kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah ketrampilan yang dimiliki oleh suatu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

2.3.2 Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2009:47) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, *skill*,

nilai, dan sikap. Gordon dalam Sudarmanto (2009:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah di yakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain- lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat, yaitu adanya keinginan seseorang untuk bekerja di suatu tempat dengan minat atau bakat yang dimiliki.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:283) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai- nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan pekerja bahwa manager merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan insentif yang seharusnya dilakukan. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Dengan memperbaiki ketrampilan berbicara di depan umum dan menulis, meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan ketrampilan secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi merupakan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun- tahun. Pengalaman merupakan

elemen kompetensi yang perlu tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manager dan bekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyebabkan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.3.4 Komponen- Komponen Kompetensi

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009:53), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal sebagai berikut :

1. *Motives*, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan, motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari orang lain.
2. *Traits*, adalah karakteristik- karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self concept*, adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
4. *Knowledge*, adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari komponen- komponen tersebut, ketrampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (*visible*) dan mudah di kembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan citra diri , watak, motif sifatnya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan pengembangan SDM.

2.4 Kajian Tentang Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing- masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat bersifat finansial maupun non finansial yang diperlukan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan dan juga untuk mendukung pelaksanaannya pekerjaan. Menurut Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atau kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Mondy (2008:4) mengemukakan Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:289) Kompensasi merupakan Kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan beberapa ahli terkait kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.4.2 Indikator Kompensasi

Indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Hakim (2014:108):

1. Adil/ Keadilan, Kompensasi ini dapat dirasakan apabila pembayaran sebanding dengan tarif yang ada dibagian lain atau kompensasi didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan.
2. Layak/ Kelayakan, Kompensasi yang diberikan berdasarkan atau survey gaji.
3. Memenuhi kebutuhan dasar/kebutuhan minimal, Kompensasi sesuai dengan upah minimum masing- masing daerah.
4. Keadilan sesama karyawan, Keadilan ini dapat dirasakan karyawan apabila kompensasi didasarkan pada hasil penilaian prestasi.

2.4.3 Jenis- Jenis Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:272) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

1. Kompensasi finansial

a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Didalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri dan tunjangan anak.

d. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi.

2. *Kompensasi nonfinansial*

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja, atau saham.

b. **Kompensasi tidak langsung**

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a. *Kompensasi finansial*

b. Pension penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

c. Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

d. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhENTIKANNYA karyawan tersebut dari organisasi atau pemerintahan dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing- masing perusahaan.

e. Pensiun Janda/ duda

Pension janda/ duda diberikan kepada janda/ duda dari karyawan/ karyawati yang diberhENTIKANNYA dari pekerjaannya karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/ duda didasarkan peraturan pemerintah atau organisasi yang bersangkutan.

d. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

2.4.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Moeijat dalam Sunyoto (2013:157) terdapat beberapa faktor penting yang perlu di perhatikan dalam penerapan tingkat upah seorang pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan, Pengalaman dan Tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus di bedakan, demikian pula antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman.

2. Kemampuan Perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai perusahaan harus turut menikmatinya melalui kenaikan tingkat upah atau pembagian keuntungan sebaliknya.

3. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4. Kondisi- kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau lingkungan pekerjaan berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

2.4.5 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

2.4.6 Komponen- Komponen Kompensasi

Menurut Mondy (2008:4) komponen kompensasi terdiri dari tiga komponen yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

2. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.
3. Kompensasi nonfinansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan /atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

2.5 Kajian Tentang Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan dengan yang diterima. Robbins dalam Wibowo (2014:413). Menurut Suparyadi (2015:437) kepuasan kerja adalah salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh individu. Sedangkan menurut Sunyoto (2013:210) kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan beberapa ahli terkait kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa senang terhadap suatu pekerjaan yang diterima pegawai di suatu tempat dimana mereka bekerja.

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015:176):

1. Pekerjaan itu sendiri, Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Hubungan dengan atasan, Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan

sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai yang serupa.

3. Teman sekerja, Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/Upah, Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang hidup dianggap layak/ tidak.

2.5.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:415) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fullfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discreoancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan kerja.

2.5.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja di bagi menjadi 2 yaitu Two Factor Theory dan Value Theory menurut Widodo (2015:171) sebagai berikut :

1. *Two Factor Theory*

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan dengan *hygiene* atau *maintenance factors*.

2. *Value Theory*

Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan di terima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah

perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang di inginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan kerja orang.

2.6. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung kerangka berfikir yang akan disusun, maka peneliti menyajikan jurnal-jurnal hasil penelitian sebelumnya yang relevan sebagai referensi dan sebagai penguat dalam melaksanakan penelitian. Jurnal- jurnal tersebut yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Jurnal Penelitian	Hasil penelitian
1.	Uygur dan Kilic Gonca (2009)	A Study into Organizational Compensation and Organizational Performance : An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey	Menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja organisasi.
2.	Nur Cahyani, Ahyar Yuniawan (2010)	Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,214 dan dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting

			artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3.	Dr. Jalal Armache (2012)	Effect of Compensation and Orher Motivasional Techniques of Organizational Productivity	Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja.
4.	Ahrul Tsani F. (2013)	Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral Kementerian Luar Negeri	hasil t_{hitung} untuk masing-masing variabel, diperoleh kesimpulan bahwa hanya t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) yang lebih kecil daripada t_{tabel} . Sehingga, H_0 -nya diterima dan H_a ditolak. Dan ini berarti bahwa Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
5.	Emy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013)	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.
6.	Lucia Nurbani Kartika, Agus Sugiarto (2014)	Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Administrasi Perkantoran	Probabilitas 0.000 (<0.05) kompetensi pegawai administrasi perkantoran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran.
7.	Ms. Safia Farooquia, Dr. Asha Nagendrab (2014)	The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of The Employees	Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.
8.	Donny Feronika Octorano (2015)	Pengaruh Koordinasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP) Kemenag Pusat)	Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 4.172 sedangkan nilai t_{tabel} 2.00030 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementara itu nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang berarti < nilai α (0,05). Dengan demikian disimpulkan bahwa

			kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi maka kinerja akan meningkat
9.	Jamilu B. Salisu Ezekiel Chinyio Subashini Suresh (2015)	The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workes of Jigawa State of Nigeria	Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
10.	Sukidi dan Farid Wajdi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,639 > 1,671$). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,318 > 1,671$). Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan.
11.	I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Menunjukkan bahwa nilai $b_3 = 0,505$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu $0,05$. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama (H_3) dapat diterima.

			Kondisi ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh.
12.	Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Menyatakan bahwa dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan dengan nilai signifikansi $0,477 > 0,05$, dengan nilai $t_{hitung} (0,721) < t_{tabel} (2,042)$
13.	Haeruddin Hafid (2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Poliwalimandar	Nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel kompetensi (X1) sebesar 3,833 dan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari ($df=n-k, sig=0,05$) sebesar 1,996. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,883 > 1,996$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian ini diterima.

14.	Nasrun Yusuf (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. COLUMBINDO PERDANA	Nilai thitung sebesar 4,660 karena nilai thitung) 4,660) > ttabel (2,298) dan nilai sig variabel $X_1=0,000 < 0,05$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen X_1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Y . Hipotesis pertama penelitian (H_1) dapat diterima atau terbukti. Arah koefisiensi regresi positif berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja pegawai.
15.	Rizal Nabawi	Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Menyatakan bahwa dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,840 > 0,05$, dengan nilai $t_{hitung} -0,202 < t_{tabel} 1,668$

Sumber : Penelitian dan jurnal penelitian terdahul

2.7 Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam suatu organisasi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya lainnya seperti modal, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Organisasi sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja antara lain kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (X3) serta Kinerja Pegawai (Y), pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat seperti, kompetensi kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi yang mampu

memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangatlah dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009:202) mengatakan bahwa Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil kerja yang diperoleh dalam suatu pekerja. Hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai merupakan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin Hafid (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Poliwalimandar” bahwa ada pengaruh positif dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi menerapkan sistem sesuai dengan kondisi organisasi. Kompensasi yang diberikan sebagai imbalan hasil kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk sebuah organisasi. Sistem yang digunakan untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan timbul demotivasi dan ketidakpuasan kerja dikalangan pegawai. Apabila hal tersebut terjadi akan menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja ataupun organisasi. Menurut Yani dalam Widodo (2015:153) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bentuk

pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

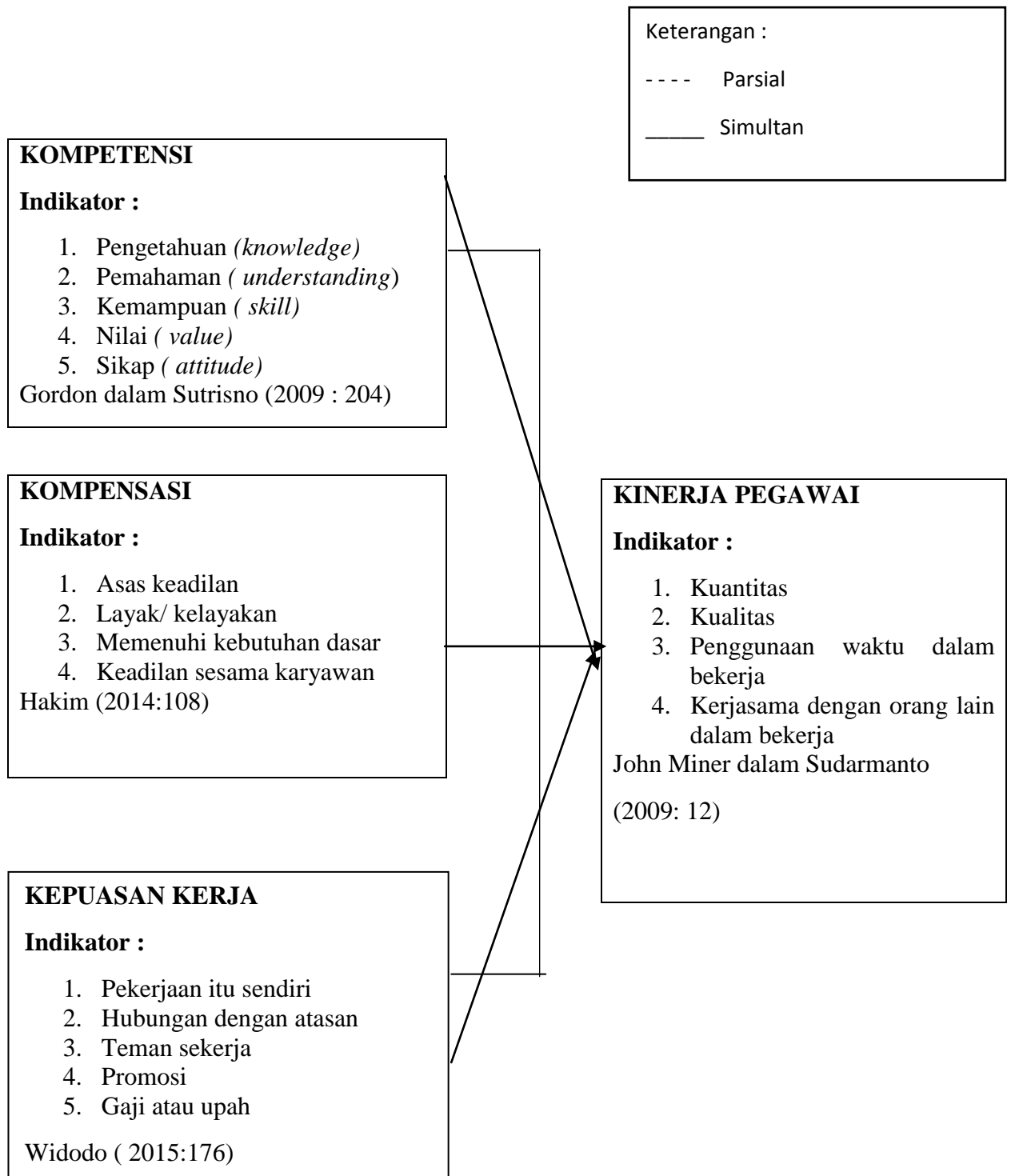
Penelitian yang dilakukan oleh Nasrun Yusuf (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. COLUMBINDO PERDANA” bahwa ada pengaruh positif dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,660. Karena nilai T_{hitung} (4,660) > T_{table} (2,298) dan nilai sig variabel $X_1 = 0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen X_1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y .

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pegawai mengharapkan memperoleh kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Suparyadi (2015:436) menyatakan bahwa Kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Sementara itu, Gibson dalam Wibowo (2014:418) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja di sebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani, Ahyar Yuniawan (2010) dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan kerja dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010:71). Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha₁ :Ada pengaruh signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Ha₂ :Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Ha₃ :Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Ha₄ :Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2018:15).

Menurut Suharsimi (2014:27) menyatakan bahwa Penelitian kuantitatif banyak dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lainnya.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (2014:14) menyatakan bahwa Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara,

dan variabel terikat (tergantung). Desain penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang akan mengkaji empat variabel diantaranya yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). Tujuan penelitian ini adalah meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan terikat.

Menurut Sanusi (2014:14-15) langkah-langkah penelitian kausalitas pada umumnya terdiri dari : (1) Menetapkan masalah penelitian; (2) Merumuskan tujuan penelitian secara spesifik; (3) Mengkaji teori dan menelaah hasil- hasil penelitian terdahulu yang relevan; (4) Merumuskan hipotesis penelitian; (5) Menentukan ukuran sampel jika ukuran populasinya besar, sekaligus memilih metode penarikan sampel yang tepat; (6) Mengklasifikasi dan mendefinisikan (secara konseptual dan operasional) variabel penelitian; (7) Menyusun instrument penelitian dengan mengacu pada variabel yang sudah di definisikan sekaligus melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen; (8) Menentukan metode pengumpulan data; (9) Melakukan pengujian hipotesis serta; (10) Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis atas uji hipotesis sekaligus melakukan verifikasi atas teori yang melatarbelakangi penelitian yang dimaksud.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sample

3.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. (Sugiyono, 2018:130). Sedangkan menurut Suharsimi (2014:173) menyatakan bahwa Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka

penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap yang berjumlah 79 orang.

**Tabel 3.1 Data Populasi Penelitian
Perangkat Desa Se- Kecamatan Karangpucung**

No	Nama Desa	Jumlah
1.	Kelurahan Tayem timur	5
2.	Kelurahan Karangpucung	5
3.	Kelurahan Sindangbarang	6
4.	Kelurahan Gunungtelu	5
5.	Kelurahan Ciporos	5
6.	Kelurahan Pengawaren	6
7.	Kelurahan Cidadap	6
8.	Kelurahan Tayem	6
9.	Kelurahan Bengbulang	6
10.	Kelurahan Surusunda	5
11.	Kelurahan Babakan	6
12.	Kelurahan Ciruyung	6
13.	Kelurahan Sidamulya	6
14.	Kelurahan Pamulihan	6
	JUMLAH	79

Sumber : Data Pegawai se-Kecamatan Karangpucung

3.2.2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2018:131). Sedangkan menurut Suharsimi (2014:174) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang sejumlah 79 Perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:136) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yaitu sejumlah 79 perangkat desa. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membuat generalisasi dan memperkecil kesalahan.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian yang menjadi perhatian suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018:57) menjelaskan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat variabel penelitian yaitu 3 variabel bebas (*independent variable*) yaitu

kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) dan satu variabel terikat (*dependent variable*).

3.3.1. Variabel Bebas (*Independent variabel*)

Variabel bebas atau *variabel independent* atau adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). (Sugiyono,2018:57). Dalam penelitian kali ini variabel bebas yang digunakan adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3).

a) **Kompetensi (X1)**

Menurut Wibowo (2014:271) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b) **Kompensasi (X2)**

Menurut Suparyadi (2015:271) Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atau kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

c) **Kepuasan Kerja (X3)**

Menurut Sunyoto (2013:210) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

3.3.2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, (Sugiyono,2018:57). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Perangkat Desa. Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2010:173).

3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:166) menyatakan bahwa Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2018:192-193).

3.4.1 Validitas

Menurut Ghazali (2013:47) Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan menurut Suharsimi (2014:211) validitas adalah

suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi

Indikator	No. item	rHitung	rTabel	Keterangan
Pengetahuan	13.	0,542	0,3610	Valid
	14.	0,615	0,3610	Valid
	15.	0,802	0,3610	Valid
Pemahaman	16.	0,704	0,3610	Valid
	17.	0,563	0,3610	Valid
	18.	0,626	0,3610	Valid
Kemampuan	19.	0,510	0,3610	Valid
	20.	0,667	0,3610	Valid
	21.	0,666	0,3610	Valid
Nilai	22.	0,686	0,3610	Valid
	23.	0,537	0,3610	Valid
	24.	0,719	0,3610	Valid
Sikap	25.	0,460	0,3610	Valid
	26.	0,577	0,3610	Valid
	27.	0,580	0,3610	Valid

Hasil uji coba pada tabel 3.1 menunjukkan bahwa dari seluruh pernyataan sebanyak 15, dinyatakan seluruh pernyataan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini untuk mengukur indikator dari variabel kompetensi.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Indikator	No. item	rHitung	rTabel	Keterangan
Asas Keadilan	28.	0,507	0,3610	Valid
	29.	0,629	0,3610	Valid
	30.	0,671	0,3610	Valid
Layak/kelayakan	31.	0,614	0,3610	Valid
	32.	0,691	0,3610	Valid
	33.	0,745	0,3610	Valid

Memenuhi kebutuhan dasar	34.	0,581	0,3610	Valid
	35.	0,473	0,3610	Valid
	36.	0,591	0,3610	Valid
Keadilan sesama karyawan	37.	0,455	0,3610	Valid
	38.	0,668	0,3610	Valid
	39.	0,540	0,3610	Valid

Hasil uji coba pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa dari seluruh pernyataan sebanyak 12, dinyatakan seluruh pernyataan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini untuk mengukur indikator dari variabel kompensasi.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan kerja

Indikator	No. item	rHitung	rTabel	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	40.	0,389	0,3610	Valid
	41.	0,477	0,3610	Valid
	42.	0,496	0,3610	Valid
Hubungan dengan atasan	43.	0,607	0,3610	Valid
	44.	0,660	0,3610	Valid
	45.	0,592	0,3610	Valid
Teman sekerja	46.	0,570	0,3610	Valid
	47.	0,624	0,3610	Valid
	48.	0,456	0,3610	Valid
Promosi	49.	0,525	0,3610	Valid
	50.	0,693	0,3610	Valid
	51.	0,784	0,3610	Valid
Gaji/ upah	52.	0,774	0,3610	Valid
	53.	0,588	0,3610	Valid
	54.	0,834	0,3610	Valid

Hasil uji coba pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari seluruh pernyataan sebanyak 15, dinyatakan seluruh pernyataan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini untuk mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja pegawai

Indikator	No. item	rHitung	rTabel	Keterangan
Kuantitas	1.	0,659	0,3610	Valid
	2.	0,788	0,3610	Valid
	3.	0,682	0,3610	Valid
Kualitas	4.	0,700	0,3610	Valid
	5.	0,670	0,3610	Valid
	6.	0,586	0,3610	Valid
Ketepatan waktu dalam bekerja	7.	0,775	0,3610	Valid
	8.	0,692	0,3610	Valid
	9.	0,674	0,3610	Valid
Kerja sama dengan orang lain	10.	0,540	0,3610	Valid
	11.	0,438	0,3610	Valid
	12.	0,406	0,3610	Valid

Hasil uji coba pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa dari seluruh pernyataan sebanyak 12, dinyatakan seluruh pernyataan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini untuk mengukur indikator dari variabel kinerja pegawai.

3.4.2 Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2014:47). Sedangkan menurut Suharsimi (2014:221) reliabilitas menunjuk pada sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban- jawaban tertentu. Instrument

yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	M-inimal Cronbach's Alpha	Hasil
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,863	0,70	Reliabel
2.	Kompetensi Pegawai (X1)	0,879	0,70	Reliabel
3.	Kompensasi Pegawai (X2)	0,832	0,70	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja Pegawai (X3)	0,869	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa masing- masing variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha diatas 0,70 sehingga dapat diketahui dari butir pernyataan tersebut reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrument penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang di gunakan untuk memperoleh data yang diperlukan kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik data pokok maupun data penunjang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus

diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2018:214).

Wawancara dilakukan melalui tatap muka secara individual. Sebelum melaksanakan wawancara peneliti menyiapkan instrument wawancara yang disebut dengan pedoman wawancara. Pedoman wawancara tersebut berisi mengenai sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang meminta untuk dijawab oleh responden. Wawancara yang digunakan dalam peneliti yaitu wawancara terstruktur dengan mengkaji pertanyaan-pertanyaan yang sudah disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

3.5.2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018:219) menyatakan bahwa Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Penelitian ini menggunakan metode angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Widoyoko (2014) menyatakan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan

Tidak Setuju (TS). Dari keempat jawaban tersebut masing-masing memiliki skor yang akan digunakan untuk mengetahui apakah jawaban dari pernyataan tentang variabel-variabel penelitian tersebut tinggi atau tidak. Skor tersebut terdiri dari

- a. Skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).
- b. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S).
- c. Skor 2 untuk jawaban Kurang Setuju (KS).
- d. Skor 1 untuk jawaban Tidak Setuju (TS).

3.5.3. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:223) menyatakan bahwa Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sedangkan menurut Sanusi (2011:111) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu- individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun non perilaku. Observasi non perilaku meliputi (1) catatan (*record*), (2) kondisi fisik (*physical condition*), dan (3) proses fisik (*physical process*). Observasi perilaku terdiri dari (1) nonverbal, (2) bahasa (*linguistic*) dan (3) ekstra bahasa (*extralinguistic*).

3.5.4. Dokumentasi

Menurut Suharsimi (2014:274) menyatakan bahwa Metode dokumentasi yaitu metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi berupa dokumen yaitu struktur organisasi, data pegawai serta gambar dan foto ketika wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan.

3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data adalah mengubah data mentah menjadi data yang bermakna yang mengarah pada kesimpulan (Suharsimi, 2014:53). Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan komputerisasi program *SPSS 23.0 for Windows*, yaitu suatu pengolahan data yang digunakan untuk memproses data-data statistik secara tepat, akurat, dan menjadi berbagai output yang dikehendaki.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2018:226). Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi, dan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai se-Kecamatan Karangpucung sebagai berikut:

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mempunyai tujuan mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini dikatakan memenuhi asumsi klasik atau tidak. Jika asumsi klasik meliputi :

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:160). Pada prinsipnya uji normalitas dapat terdeteksi dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:163).

3.6.1.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali,2016:166). Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau

kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Uji linieritas ditunjukkan dengan membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig). hasil signifikansi $> 0,05$ dengan $= 0,05$ menunjukkan linieritas. Perhitungan statistik dalam pengujian ini menggunakan program *IBM SPSS ststistic 23* dengan melihat pada tabel ANOVA dimana dasar analisisnya yaitu :

1. Apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ dapat dinyatakan model regresi dalam bentuk fungsi linier, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dinyatakan model regresi tidak linier.
2. Apabila nilai *Deviation from Linearity sig* $> 0,05$ maka dapat hubungan linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaliknya jika nilai *Deviation from Linearity sig* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
3. Apabila nilai *Linearity sig* $< 0,05$ maka artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaiknya jika nilai *Linearity sig* $> 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.6.1.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali,

2016:105). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF=1/Tolerance$. Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 , (Ghozali, 2016:106).

3.6.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari suatu pengamatan pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika beda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:139).

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPREID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:139).

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen/ terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila nilai F lebih besar daripada nilai 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka H_0 di tolak dan menerima H_a .

3.6.2.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel satu variabel penjelas/independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat juga kecil/amat terbatas. Nilai koefisien yang besar (mendekati 1) dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

Koefisien determinasi simultan (R^2) mempunyai kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menutupi kelemahan R^2 ini, digunakan nilai Adjusted R^2 . Nilai Adjusted R^2 lebih akurat karena penambahan satu variabel bebas ke dalam sebuah model regresi dapat menaikkan atau menurunkan nilai Adjusted R^2 bergantung pada variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:97).

3.6.2.4 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap. Untuk mengetahui besarnya kontribusi parsial dapat di lihat dari nilai koefisien determinasi pada output *SPSS for windows release versi 23.0* yaitu pada tabel *coefisien* kolom *correlation parsial*, kemudian nilai tersebut di kuadratkan dan diubah ke dalam bentuk persentase.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS for windows release versi 23.0*. Analisis regresi berganda menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi X₁

b₂ = koefisien regresi X₂

b₃ = koefisien regresi X₃

X₁ = variabel independen (kompetensi)

X₂ = variabel independen (kompensasi)

X3 = Variabel independen (kepuasan kerja)

e = erro

3.6.4 Analisis Deskriptif Persentase

Menurut Sugiyono (2018:226) menyatakan bahwa “Statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana dengan adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) agar lebih mudah dalam memahami pengukurannya. Pengukuran analisis deskriptif persentase ini dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS statistic 23.0* untuk analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel bebas bertujuan agar lebih mudah dalam pengukurannya. Dalam analisis ini, semua skor dari variabel kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari setiap sub variabelnya dijumlahkan dan dibandingkan dengan skor idealnya. Sehingga diperoleh persentase skor. Dari deskriptif persentase inilah yang selanjutnya akan dibandingkan dengan kriteria yang digunakan dan diketahui tingkatannya.

Ali (2013:201) berpendapat bahwa langkah-langkah dengan kriteria yang digunakan dalam penggunaan teknik analisis adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan angket yang telah diisi responden dengan memberikan kelengkapan.

2. Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 3
- c. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 2
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 1

3. Membuat tabulasi data

4. Memasukan dalam rumus deskriptif presentase

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase variabel tertentu

n : Nilai yang diperoleh

N: Jumlah seluruh nilai atau skor total (skor ideal)

5. Membuat tabel rujukan dengan cara sebagai berikut :

a. Menentukan persentase tertinggi

$$= \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

skor ideal

$$= \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

b. Menentukan persentase terendah

$$= \frac{\text{skor minimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Skor ideal

$$= \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

c. Menentukan rentang persentase

$$= \text{persentase tertinggi} - \text{persentase terendah}$$

$$= 100\% - 25\% = 75\%$$

d. Menetapkan persentase : skala interval

$$= 75\% : 4 = 18,75\%$$

Hasil perhitungan deskriptif persentase diperoleh kelas interval persentase sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interval Persentase Variabel Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan kerja

Interval	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)
81,25%- 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Puas
62,52%- 81,24%	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Puas
43,76%- 62,51%	Rendah	Rendah	Rendah	Kurang Puas
25,00%- 43,75%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Tidak Puas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Kelurahan Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap yaitu Kelurahan Tayem Timur, Kelurahan Karangpucung, Kelurahan Sindang barang, Kelurahan Gunungtelu, Kelurahan Ciporos, Kelurahan Pengawaren, Kelurahan Cidadap, Kelurahan Tayem, Kelurahan Bengbulang, Kelurahan Surusunda, Kelurahan Babakan, Kelurahan Ciruyung, Kelurahan Sidamulya, Kelurahan Pamulihan. Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap terletak di Jl. Raya Karangpucung No. 22 Karangpucung yang memiliki 14 kantor kelurahan di setiap desanya. Adapun alamat dari tiap- tiap kelurahan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Alamat Kelurahan

Kelurahan	Alamat
Kelurahan tayem timur	Ceger, tayem timur, kabupaten cilacap
Kelurahan Karangpucung	Karangpucung, kabupaten cilacap
Kelurahan Sindang barang	Jetak, sindangbarang, kabupaten cilacap
Kelurahan Gunung telu	Gunungtelu, kabupaten cilacap
Kelurahan Ciporos	Jl. Raya cimanggu, kabupaten cilacap
Kelurahan Pengawaren	Jl. Suraleksana, pengawaren, kabupaten cilacap
Kelurahan Cidadap	Jl. Suraleksana 1, cidadap, kabupaten cilacap
Kelurahan Tayem	Cijoho, tayem, kabupaten cilacap
Kelurahan bengbulang	Sawangan, bengbulang, kabupaten cilacap
Kelurahan Surusunda	Jl. Raya surusunda, kabupaten cilacap
Kelurahan Babakan	Jl. Ps. Babakan No.101, babakan, kabupaten cilacap
Kelurahan Ciruyung	Igir sumanding, ciruyung, kabupaten cilacap
Kelurahan Sidamulya	Jl. Tunggul wulung, sidamulya, kabupaten cilacap
Kelurahan Pamulihan	Jl. Mulyawiredja, Pamulihan, kabupaten cilacap

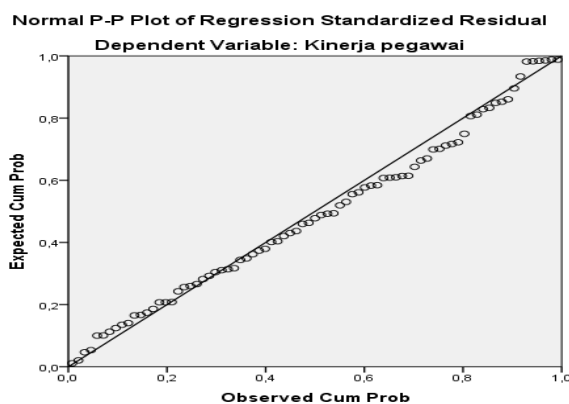
Sumber : Data Dokumentasi

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 23*. adapun cara untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal menggunakan dasar pengambilan keputusan uji *statistic non parametric Kolmogrov Smirnov* (K-S) berdasarkan probabilitas dan dapat dilihat dari grafik *probability p-plot*. Adapun bentuk grafiknya sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Grafk P-plot



Pada grafik P-plot terlihat titik- titik distribusi yang terletak di sekitar garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan kinerja memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada analisis *Kolmogorov Smirnov* (KS) sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,16554724
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,060
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang di olah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diperoleh hasil *Asymp. Sig* pada kolom *Unstandardized Residual* adalah 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal karena signifikansi yang diperoleh $> 0,05$.

4.1.2.2. Uji Linieritas

Dalam penelitian ini, uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Secara umum, uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut mempunyai hubungan linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik adalah data yang seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

**Tabel 4.3 Uji Linieritas Kompetensi
Hasil Uji Linieritas Kompetensi**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	1314,093	18	73,005	11,165	,000
		Linearity	915,171	1	915,171	139,957	,000
		Deviation from Linearity	398,923	17	23,466	3,589	,000
	Within Groups		392,337	60	6,539		
Total		1706,430	78				

Sumber : *Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity untuk kompetensi adalah $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa antara kompetensi dengan kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap memiliki hubungan yang linier.

**Tabel 4.4 Uji Linieritas Kompensasi
Hasil Uji Linieritas Kompensasi**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	654,851	21	31,183	1,690	,060
		Linearity	247,288	1	247,288	13,404	,001
		Deviation from Linearity	407,563	20	20,378	1,105	,371
	Within Groups		1051,579	57	18,449		
Total		1706,430	78				

Sumber : *Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity untuk kompensasi adalah $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa antara kompensasi dengan kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.5
Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepuasan kerja	Between	(Combin ed)	804,133	25	32,165	1,889	,026
	Groups	Linearity	163,521	1	163,521	9,605	,003
		Deviation from Linearity	640,612	24	26,692	1,568	,087
Within Groups			902,297	53	17,024		
Total			1706,430	78			

Sumber : *Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity untuk kepuasan kerja adalah $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap memiliki hubungan yang linier.

4.1.2.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance*. Model regresi dinyatakan bebas

dari multikolonieritas apabila nilai tolerance > 0.10 dan VIF (*variance inflation factor*) < 10 . Hasil output uji multikolonieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948		
	Kompetensi	,748	,094	,696	7,992	,000	,806	1,241
	Kompensasi	,059	,088	,072	,674	,503	,538	1,858
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870	,576	1,735

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai tolerance semua variabel bebas mempunyai nilai $> 0,10$ yaitu untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,806, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,538 dan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,576. Selanjutnya nilai VIF yang dihasilkan semua variabel bebas bernilai < 10 , yaitu variabel kompetensi (X1) sebesar 1,241, variabel kompensasi (X2) sebesar 1,858 dan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 1,735. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF tersebut, disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

4.1.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,580	2,558		-,618	,539
	Kompetensi	,113	,058	,245	1,959	,054
	Kompensasi	-,009	,054	-,026	-,168	,867
	Kepuasan kerja	-,027	,047	-,086	-,581	,563

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji glejser yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ (*alpha*) maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh melalui uji glejser pada variabel kompetensi yaitu sebesar 0,054, kompensasi sebesar 0,867, dan kepuasan kerja sebesar 0,563. Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3 Analisa Hipotesis

4.1.3.1 Uji Signifikansi Simultasn (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:98) Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja) secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap). Apabila tingkat signifikansi $<0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924,817	3	308,272	29,580	,000 ^b
	Residual	781,614	75	10,422		
	Total	1706,430	78			

Sumber : *Data diolah tahun 2020*

Pada tabel ANOVA diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 29,580 $>$ F_{tabel} 2,72 dengan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap (Y). Sehingga **H_{a1} diterima** dan H_0 ditolak.

4.1.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberatan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9

Hasil Uji Sinifikansi Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948
	Kompetensi	,748	,094	,696	7,992	,000
	Kompensasi	,059	,088	,072	,674	,503
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X1) nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $7,992 > t_{tabel}$ 1,992 maka variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga **Ha₂ diterima**. Variabel kompensasi (X2) nilai signifikansi sebesar $0,503 > 0,05$ dengan nilai t_{hitung} $0,674 < t_{tabel}$ 1,992, maka variabel kompensasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,

sehingga **Ha₃ ditolak**. Variabel kepuasan kerja (X3) nilai signifikansi sebesar $0,870 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 0,164 < t_{tabel} 1,992$, maka variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga **Ha₄ ditolak**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

4.1.3.3 Uji Koefisiensi Determinasi Simultan (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jumlah kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisiensi determinasi simultan bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,524	3,228

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.10 diperoleh nilai Adjusted (R^2) sebesar $0,524=52,4\%$. Hal ini berarti sebesar $52,4\%$ kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap dipengaruhi oleh ketiga variabel independen

yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi yang telah diteliti dalam penelitian ini.

4.1.3.4 Uji Koefisiensi Determinasi Parial (r^2)

Uji Koefisiensi Determinasi bertujuan mengetahui besarnya kontribusi masing- masing vaiabel bebas terhadap vaiabel terikat. Koefisiensi determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh masing- masing variabel independen (kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Untuk dapat mengetahui presentasi masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.11

Hasil Koefisiensi Determinasi Partial (r^2)

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Parti al	Part
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948			
	Kompeten si	,748	,094	,696	7,992	,000	,732	,678	,625
	Kompens asi	,059	,088	,072	,674	,503	,381	,078	,053
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870	,310	,019	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui koefisiensi determinasi parsial (r^2) untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,678, kemudian nilai tersebut dikuadratkan dan dipresentasikan dari $(0,678)^2 \times 100\%$ menjadi 45,96%. Hal ini berarti variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 45,96 % dan sisanya sebesar 54,04% dijelaskan oleh variabel lain. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel kompensasi sebesar 0,078, kemudian nilai tersebut dikuadratkan dan dipresentasikan dari $(0,078)^2 \times 100\%$ terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,60 %. Hal ini berarti variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,60% dan sisanya sebesar 99,4% dijelaskan oleh variabel lain. Koefisiensi determinasi parsial (r) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,019, kemudian nilai tersebut dikuadratkan dan dipresentasikan dari $(0,019)^2 \times 100\%$ terhadap kinerja pegawai (Y) Sebesar 0,03 %. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,03 % dan sisanya 99,97 % dijelaskan oleh variabel lain.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk meneliti bagaimana hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan tiga variabel bebas, sehingga regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk mengetahui bagaimana hubungan linier yang terjadi antara variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap maka perlu diketahui persamaan garis regresinya. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan *SPSS versi 23* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948
	Kompetensi	,748	,094	,696	7,992	,000
	Kompensasi	,059	,088	,072	,674	,503
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : *Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji analisis regresi yang ditunjukkan tabel 4.12

diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,269 + 0,748 KP + 0,059 KMP + 0,012 KK$$

1. Konstanta = -0,269

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan konstanta sebesar -0,269. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas nilainya 0, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai nilainya -0,269. .

2. Koefisiensi Kompetensi = 0,748

Jika variabel independen lain (kompensasi, kepuasan kerja) nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,718. Koefisiensi bernilai positif artinya hubungan positif antara kinerja pegawai dengan kompetensi. Semakin tinggi kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai yang di hasilkan.

3. Koefisiensi Kompensasi = 0,059

Jika variabel independen lain (kompetensi, kepuasan kerja) nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,059. Koefisiensi bernilai positif artinya hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai yang dihasilkan tinggi.

4. Koefisiensi Kepuasan kerja 0,012

Jika variabel independen lain (kompetensi, kompensasi) nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,012. Koefisiensi bernilai positif artinya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan maka kinerja pegawai yang dihasilkan tinggi.

4.1.5 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase bertujuan untuk menggambarkan secara jelas yang ada dalam objek penelitian dan digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data mengenai kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

1. Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah “Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi asas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme

dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 5 indikator diantaranya yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), dan sikap (*attitude*). Berdasarkan angket dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Interval persen	Kategori	Frekuensi pemilih	Persentase frekuensi
81,25% < Skor < 100 %	Sangat tinggi	34	43%
62,5% < Skor < 81,25 %	Tinggi	44	56%
43,75% < Skor < 62,5 %	Rendah	1	1%
25% < Skor < 43,75%	Sangat rendah	0	0
Jumlah		79	100%
Rata- rata			79%
Kriteria			Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dari tabel 4.13 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki kompetensi dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 34 pegawai (43%), banyaknya responden yang memiliki kompetensi tinggi yaitu sebanyak 44 pegawai (56%), banyaknya responden yang memiliki kepuasan kerja rendah yaitu sebanyak 1 (1%), banyaknya responden yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori sangat rendah yaitu 0% atau tidak ada yang memilih. Secara keseluruhan indeks persentase kompetensi adalah 79% dan termasuk dalam kategori tinggi.

Deskripsi variabel kompetensi pada masing- masing indikator digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat kompetensi pegawai pada setiap indikator. Dari deskripsi tersebut dapat diketahui bagian mana yang sudah baik dan yang perlu di tingkatkan. Data tersebut dijelaskan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Deskripsi Indikator Variabel Kompetensi

No	Indikator	Skor empiris	Skor ideal	% skor	Kriteria
1.	Pengetahuan	712	948	75%	Tinggi
2.	Pemahaman	750	948	79%	Tinggi
3.	Kemampuan	738	948	78%	Tinggi
4.	Nilai	774	948	82%	Sangat Tinggi
5.	Sikap	790	948	83%	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah tahun 2020

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa indikator kompetensi yaitu sikap memiliki persentase tertinggi yaitu 83% yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator terendah terletak pada pengetahuan dengan persentase sebesar 75% dalam kategori tinggi.

2. Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atau kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial”.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Interval persen	Kategori	Frekuensi pemilih	Persentase frekuensi
81,25% < Skor < 100 %	Sangat tinggi	8	10%
62,5% < Skor < 81,25 %	Tinggi	36	46%
43,75% < Skor < 62,5 %	Rendah	35	44%
25% < Skor < 43,75%	Sangat rendah	0	0%

Jumlah	79	100%
Rata- rata	67%	
Kriteria	Tinggi	

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki kompensasi dalam kategori sangat tinggi sebanyak 8 pegawai (10%). Banyaknya responden yang memiliki kompensasi tinggi sebanyak 36 pegawai (46%). Banyaknya responden yang memiliki kompensasi rendah sebanyak 35 pegawai (44%). Banyaknya responden yang memiliki kompensasi yang sangat rendah tidak ada yang memilih. Secara keseluruhan indeks persentase kompensasi adalah sebesar 67% dan termasuk dalam kategori tinggi.

Deskripsi variabel kompensasi pada masing- masing indikator digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat kompensasi pada setiap indikator. Dari deskripsi tersebut dapat diketahui bagian mana yang sudah baik dan yang perlu di tingkatkan lagi. Data tersebut di jelaskan dalam tabel 4.16.

Tabel 4.16
Deskripsi Indikator Variabel Kompensasi

No.	Indikator	Skor empiris	Skor ideal	% skor	Kriteria
1.	Asas keadilan	577	948	61%	Rendah
2.	Layak/ kelayakan	588	948	62%	Rendah
3.	Memenuhi kebutuhan dasar	616	948	65%	Tinggi
4.	Keadilan sesama karyawan	745	948	79%	Tinggi

Sumber : data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa indikator keadilan sesama karyawan memiliki persentase tertinggi yaitu 79% yang masuk dalam kategori tinggi.

Sedangkan untuk indikator terendah terletak pada indikator asas keadilan dengan persentase 61% dalam kategori rendah.

3. Kepuasan kerja

Menurut Sunyoto (2013:210) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator diantaranya yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji/upah.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja

Interval persen	Kategori	Frekuensi pemilih	Persentase frekuensi
81,25% < Skor < 100 %	Sangat puas	7	9%
62,5% < Skor < 81,25 %	Puas	43	54%
43,75% < Skor < 62,5 %	Kuang puas	29	37%
25% < Skor < 43,75%	Tidak puas	0	0%
Jumlah		79	100 %
Rata- rata		67%	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori sangat tinggi sebanyak 7 pegawai (9%). Responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 43 pegawai (54%). Responden yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 29 pegawai (37%), dan responden yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah tidak ada yang

memilih. Secara keseluruhan indeks persentase kepuasan kerja sebesar 67% dan termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.18

Deskripsi Indikator Variabel Kepuasan kerja

No	Indikator	Skor empiris	Skor ideal	% skor	Kriteria
1.	Pekerjaan itu sendiri	691	948	73%	Tinggi
2.	Hubungan dengan atasan	757	948	80%	Tinggi
3.	Teman sekerja	652	948	69%	Tinggi
4.	Promosi	596	948	63%	Tinggi
5.	Gaji/upah	491	948	52%	Rendah

Sumber : data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa indikator kepuasan kerja terhadap hubungan dengan atasan memiliki persentase tertinggi yaitu 80% yang masuk dalam kategori tinggi. Indikator terendah terletak pada indikator kepuasan kerja terhadap upah/gaji dengan persentase 52% dalam kategori rendah.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2010: 173) kinerja adalah “Hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama dengan orang lain.

Tabel 4.19**Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**

Interval persen	Kategori	Frekuensi pemilih	Persentase frekuensi
81,25% < Skor < 100 %	Sangat tinggi	22	28%
62,5% < Skor < 81,25 %	Tinggi	56	71%
43,75% < Skor < 62,5 %	Rendah	1	1%
25% < Skor < 43,75%	Sangat rendah	0	0%
Jumlah		79	100%
Rata- rata		79%	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki kinerja sangat tinggi sebanyak 22 pegawai (28%), banyaknya responden yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 56 pegawai (71%), banyaknya responden yang memiliki kinerja rendah sebanyak 1 pegawai (1%), dan banyaknya responden yang memiliki kinerja sangat rendah sebanyak 0 pegawai atau tidak ada yang memilih (0%). Secara keseluruhan indeks persentase kinerja pegawai adalah 79% dan termasuk dalam kategori tinggi.

Deskripsi variabel kinerja pegawai pada masing-masing indikator digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat kinerja pegawai pada setiap indikator. Dari deskripsi tersebut diketahui bagian mana yang sudah baik dan yang perlu ditingkatkan. Data tersebut dinyatakan dalam tabel 4.20.

Tabel 4.20
Deskripsi Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor empiris	Skor ideal	% skor	Kriteria
1.	Kuantitas	750	948	79%	Tinggi
2.	Kualitas	725	948	76%	Tinggi
3.	Ketepatan waktu	734	948	77%	Tinggi
4.	Kerja sama dengan orang lain	774	948	82%	Sangat tinggi

Sumber : data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.20 dapat dilihat bahwa indikator kerjasama dengan orang lain memiliki persentase tertinggi yaitu 82% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator kualitas memiliki persentase terendah yaitu 76% termasuk dalam kategori tinggi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se- Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap

Kinerja adalah hasil yang dilakukan oleh seorang pegawai yang diberikan tanggungjawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai didasarkan pada hasil atau output kinerja yang dihasilkan. Dalam penelitian ini kinerja pegawai perangkat desa se- Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap akan dipengaruhi oleh kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3).

Pada penelitian ini dilakukan Uji Simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} 29,580 > F_{tabel} 2,72 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel

independen kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap. Pengaruh secara simultan diperoleh nilai sebesar 52,4% kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap yang dipengaruhi oleh tiga variabel independent yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat kinerja seorang pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap dapat diatasi dengan peningkatan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sehingga hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap (H_{a1} diterima).

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan *SPSS For Windows Release 23* diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan hasil persamaan $Y = -0,269 + 0,748 KP + 0,059 KMP + 0,012 KK$. Artinya variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Untuk pengaruh secara parsial kompetensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap. Sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan

Karangpucung Kabupaten Cilacap. Nilai konstanta dari persamaan tersebut bernilai negatif -0,269. Artinya jika kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar -0,269.

Koefisiensi regresi variabel kompetensi (X1) bernilai 0,748. Artinya apabila variabel independen lain tetap dan kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,748. Koefisiensi positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Begitupun apabila kompetensi rendah maka kinerja pegawai juga semakin rendah. Koefisiensi regresi variabel kompensasi (X2) bernilai 0,059. Artinya apabila variabel independen lain tetap dan kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,059. Koefisiensi positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisiensi regresi variabel kepuasan kerja (X3) bernilai 0,012. Artinya apabila variabel independen lain tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,012. Koefisien positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Dari hasil persamaan regresi linier diperoleh bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh tertinggi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terendah. Nilai konstanta bertanda negatif sehingga dapat disimpulkan adanya

pengaruh yang negatif antara kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016) dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” dengan hasil menunjukkan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing- masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pharos Indonesia Surabaya, juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap

Menurut Wibowo (2014:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah “Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan hasil Uji Parsial (uji t) diperoleh $t_{hitung} 7,992 > t_{tabel} 1,992$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan hasil t_{hitung} yang bertanda positif menunjukkan ada pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, Sehingga H_{a2} diterima. Hasil t_{hitung} sebesar 7,992 yang bertanda positif berarti bahwa semakin tinggi kompetensi akan mempengaruhi tingginya kinerja seorang pegawai.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan melihat hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa koefisiensi regresi adalah 0,748. Artinya jika variabel kompetensi mengalami peningkatan 1% sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,748. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji koefisiensi determinasi parsial. Nilai *R Square* sebesar $0,678 \times 100\% = 45,96\%$. Artinya secara parsial kompetensi berpengaruh sebesar 45,96% terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) pemahaman (*understanding*), (3) kemampuan (*skill*), (4) nilai (*value*), (5) sikap (*attitude*). Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase pada variabel kompetensi menunjukkan rata-rata nilai sebesar 79% dalam kategori tinggi. Adapun analisis deskriptif berdasarkan 5 indikator (1) pengetahuan dengan rata-rata nilai 75% , (2) pemahaman dengan rata-rata nilai 79%, (3) kemampuan dengan rata-rata nilai 78%, (4) sikap dengan rata-rata nilai 82%, (5) nilai dengan rata-rata nilai 83%. Berdasarkan hasil angket dari 79 responden menunjukkan hasil dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 79%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pada variabel kompetensi, indikator pengetahuan memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya nilai sebesar 75% termasuk dalam kategori tinggi. Pada butir pernyataan ke-14 yang berbunyi “Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu memecahkan masalah terkait pekerjaan saya” mendapatkan hasil yang paling rendah dengan angka 74% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pengetahuan pegawai tinggi. Indikator sikap memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 83% hal ini menunjukkan indikator sikap termasuk dalam kategori sangat tinggi. Butir pernyataan ke-26 yang berbunyi “Saya selalu bersikap ramah terhadap atasan dan sesama rekan kerja” memiliki rata-rata nilai sebesar 84% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti pegawai selalu bersikap ramah, sopan, dan santun kepada sesama pegawai maupun atasan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Emi Murniasih dan Ketut Sudarma dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif (2016)”, dari hasil penelitian bahwa variabel kompetensi (X2) pada persamaan (2) ketika ada kenaikan nilai variabel kompetensi (X2) maka variabel kinerja karyawan (Y2) mengalami kenaikan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka kinerja pegawai rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal juga akan tinggi/ meningkat. Dari Uji Parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 3,909 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_{a2} menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap

Menurut Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atau kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial”. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh $t_{hitung} 0,674 < t_{tabel} 1,992$ dengan nilai signifikansi $0,503 > 0,005$ dan hasil t_{hitung} yang lebih kecil bertanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, sehingga H_{a3} ditolak. Variabel kompensasi ada pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan melihat hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa besarnya koefisiensi regresi 0,059. Artinya jika variabel kompensasi mengalami peningkatan 1% sedangkan variabel lain dianggap tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) tidak akan mengalami peningkatan sebesar 0,059. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka semakin tinggi kompensasi tidak mempengaruhi tingginya kinerja pegawai. Dengan kata lain kinerja pegawai mengalami peningkatan bukan karena kompensasi melainkan ada faktor lain yang mempengaruhinya. Artinya, bahwa pemberian gaji dan bonus tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Sehubungan dengan pegawai kantor kelurahan masih pegawai honorer, pegawai masih membutuhkan pengakuan diri (aktualisasi diri) serta status menjadi pegawai tetap.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji koefisiensi determinasi parsial. Nilai R Square sebesar $0,078 \times 100\% = 0,60\%$. Artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh sebesar 0,60% terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel kompensasi menunjukkan nilai rata-rata 67% termasuk dalam kategori tinggi. Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan 4 indikator kompensasi yaitu (1) Asas Keadilan dengan rata-rata nilai sebesar 61% dalam kategori rendah, (2) Layak/ kelayakan dengan rata-rata nilai sebesar 62% dalam kategori rendah, (3) Memenuhi kebutuhan dasar dengan rata-rata nilai sebesar 65% dalam kategori tinggi, (4) Keadilan sesama karyawan dengan rata-rata nilai sebesar 79% dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil angket dari 79 responden menunjukkan variabel kompensasi dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 67%. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah tinggi.

Pada variabel kompensasi, indikator asas keadilan memiliki nilai terendah sebesar 61% termasuk kategori rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Pada butir pernyataan ke 29 yang berbunyi “Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan.” Mendapatkan hasil yang paling rendah dengan nilai 59% dalam kategori rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai. Sedangkan pada indikator keadilan sesama karyawan memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 79% yang termasuk dalam kategori tinggi. Butir pernyataan ke- 39 yang berbunyi “Evaluasi kinerja saya memberikan penilaian yang baik atas upaya yang telah

saya lakukan terhadap pekerjaan”. Memiliki nilai 80% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti evaluasi atau penilaian kinerja pegawai berdasarkan evaluasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa se- Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap

Menurut Sunyoto (2013:210) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh $t_{hitung} 0,164 < t_{tabel} 1,992$ dengan nilai signifikansi $0,870 > 0,05$ dan hasil t_{hitung} yang bertanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, sehingga H_{a4} ditolak. Hasil t_{hitung} sebesar 0,164 yang bertanda positif berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tidak mempengaruhi tingginya kinerja pegawai. Dengan kata lain kinerja pegawai mengalami peningkatan bukan karena kepuasan kerja melainkan ada faktor lain yang mempengaruhinya. Hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa besarnya koefisiensi regresi adalah 0,012. Artinya walaupun variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan 1% sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y)

tidak akan mengalami peningkatan sebesar 0,012. Maka semakin tinggi kepuasan kerja tidak mempengaruhi tingginya kinerja pegawai. Dengan kata lain kinerja pegawai mengalami peningkatan bukan karena kepuasan kerja melainkan ada faktor lain yang mempengaruhinya. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga turut membuktikan pendapat (Gibson, Ivancevich, & Donnely,2008) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih prouktif akan mendapatkan kepuasan.

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil Uji Koefisiensi Determinasi Parsial. Nilai *R Square* sebesar $0,019 \times 100\% = 0,03\%$. Artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,03% terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata- rata sebesar 67% dalam kategori tinggi. Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan 5 indikator yaitu (1) pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata- rata 73%, (2) hubungan dengan atasan dengan nilai rata- rata 80%, (3) teman sekerja dengan nilai rata- rata 69%, (4) promosi dengan nilai rata- rata 63%, (5) gaji/ upah dengan nilai rata- rata 52%. Berdasarkan hasil angket dari 79 responden menunjukkan variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 67%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pada variabel kepuasan kerja, indikator gaji/upah memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya dengan nilai 52% dalam kategori

rendah. Pada butir pernyataan ke-54 yang berbunyi “Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas-tugas saya pada saat lembur”. Mendapatkan hasil yang paling rendah sebesar 49% termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi belum sesuai dengan tugas lembur yang dijalankan. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan di Desa Pengawaren dengan Ibu Kasyuni selaku kaur keuangan dilakukan pada tanggal 17 Desember 2019, pukul 11.58 WIB, bahwa kepuasan terhadap kompensasi tidak sesuai dengan tugas lembur yang diberikan. Pada indikator hubungan dengan atasan memiliki nilai tertinggi 80% termasuk ke dalam kategori tinggi. pada butir pernyataan ke- 45 yang berbunyi “Atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik.”. Mendapatkan hasil sebesar 81% dalam kategori (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan pada saat apel maupun kegiatan kerja sedang berlangsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dengan hasil penelitian nilai thitung $-0,024 < t_{tabel} 1,668$ dengan nilai signifikansi $0,840 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara simultan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap sebesar 52,4%, Artinya, ketiga variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,4%. Sehingga peningkatan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
2. Ada pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap sebesar 45,96%. Artinya, bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 45,96%. Jadi, semakin tinggi kompetensi pegawai maka kinerja juga semakin meningkat. Jika kompetensi pegawai menurun, maka kinerja pegawai juga semakin menurun.
3. Ada pengaruh tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap sebesar 0,60%. Artinya, bahwa semakin tinggi kompensasi tidak mempengaruhi

tingginya kinerja pegawai. Dengan kata lain kinerja pegawai mengalami peningkatan bukan karena kompensasi melainkan ada faktor lain yang mempengaruhinya. Artinya, bahwa pemberian gaji dan bonus tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Sehubungan dengan pegawai kantor kelurahan masih pegawai honorer, pegawai masih membutuhkan pengakuan diri (aktualisasi diri) serta status menjadi pegawai tetap.

4. Ada pengaruh tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap sebesar 0,03%. Artinya, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tidak mempengaruhi tingginya kinerja pegawai Perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan :

1. Berkaitan dengan pengetahuan pada variabel kompetensi yang memiliki persentase terendah, diharapkan kantor kelurahan se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap memperhatikan pegawai yang belum bisa mengoperasikan mesin komputer, mesin fotokopi dengan diadakannya pelatihan penggunaan alat- alat mesin kantor atau khursus guna terciptanya kualitas pengetahuan pegawai.

2. Berkaitan dengan asas keadilan pada variabel kompensasi yang memiliki persentase terendah diharapkan kantor kelurahan se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan baik sehingga dengan adanya pujian/ penghargaan dapat memberikan semangat yang akan berakibat pada meningkatnya kinerja pegawai.
3. Berkaitan dengan gaji/ upah pada variabel kepuasan kerja yang memiliki persentase terendah, diketahui bahwa pegawai yang bekerja di kantor-kantor kelurahan masih pegawai honorer. Oleh karena itu gaji/upah yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga perlu adanya perhatian yang diberikan atasan/pimpinan dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya dengan cara memberikan tunjangan-tunjangan.
4. Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan objek yang sama maka disarankan untuk mengembangkan penelitian ini untuk menambah variabel-variabel bebas yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Armache, Jalal. 2012. *Effect Of Compensation and Other Motivational Techniqueso Organizational Productivity*. Franklin Bussiness & Law Journal (volume 2012 Issue 1)
- Cahyana, I Gede Sudha. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume 18(2), 1314-1342
- Cahyani, Nur dan Ahyar Yuniawan. 2010. *Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Vol. 17(1), 10 – 23
- Damayanti, Agiel Puji, dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. JUPE UNS, Vol 2(1), 155 – 168
- Farooquia, Safia dan Asha Nagendrab. 2014. *The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees*. Procedia Economics and Finance. Halaman :122 – 129
- Fuadati, Siti Rokhmi, dkk. 2010. *Kompensasi Dan Penghargaan Sebagai Intervening Hubungan Antara Penerapan Disiplin Dan Kinerja Pegawai di BKKBN Provinsi Jawa Timur*. Surabaya: Ekuitas Vol 14(4).
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, Hafid. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Poliwalimandar*. Jurnal Manajemen. Vol. 13(2).
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. *Pengaruh Kepuasn Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7(2).

- Juliningrum, Emmy dan Achmad Sudiro. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Surabaya. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol II.
- Kartika, Lucia Nurbani. 2014. *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume XVII
- Kawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mardiani, Any dan Maya Sari. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel*. Jakarta: Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Murniasih, Emi dan Ketut Sudarma. 2016. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif*. Management Analysis Journal 5 (1)
- Octorano, Donny Feronika. 2015. *Pengaruh Koordinasi Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP KEMENAG PUSAT)*. Jurnal MIX. Volume V(1), 108 – 123
- Rosita, Titik. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume V(1)
- Salisu, Jamil. dkk. 2015. *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria*. The Business and Management Review, Volume 6(4)
- Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Setiawan Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di Divisi Operasi di PT Pusri Palembang*. Palembang: - Jurnal Psikologi Islami Vol. 1(2).
- Sidanti, Heni. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Surabaya: Jurnal Jibeka Volume 9(1).
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.: Pustaka Pelajar.

- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukidi dan Farid Wajdi, 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya .Vol. 18(2).
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta. CV ANDI OFFSET.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*.Yogyakarta: Jurnal Kajian Bisnis vol 23(2).
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tsani, Ahrul. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral Kementerian Luar Negeri*. Jurnal MIX. Volume 2(1), 12-23.
- Uygur, A., dan Kilic , G. (2009). *A Study into Organizational Compensation and Organizational Performance : An Application Towards the Personnel in the central Organization for Ministry of Health in Turkey*. *Ozean Journal of Applied Science* 2(1). Hal 113-125.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT).
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Nasrun. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana..* Jurnal MIX. Volume IV(2), 214-226.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG FAKULTAS EKONOMI Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015 Laman: http://fe.unnes.ac.id , surel: fe@mail.unnes.ac.id	
	<hr/>	
Nomor	: B/7873/UN37.1.7/PG/2020	25 Agustus 2020
Hal	: Izin Penelitian	
<p>Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Cilacap Jl. Di Panjaitan No.1, Gobok, Donan, Kec. Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah</p>		
<p>Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p>		
Nama	: Uut Suharyani	
NIM	: 7101416012	
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1	
Semester	: Genap	
Tahun akademik	: 2019/2020	
Judul	: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat desa se-Kecamatan Karangpucung	
<p>Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 31 Agustus 2020 s.d. selesai.</p>		
<p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.</p>		
		 Dekan FE Dekan Bid. Akademik,  Dr. Kardyo, M. Pd. NIP 196205291986011001
<p>Tembusan: Dekan FE; Universitas Negeri Semarang</p>		

Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

	<p>PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP KECAMATAN KARANGPUCUNG Jalan Al – Lukman Nomor : 01 Telepon/Faksimile (0280) 6261759 KARANGPUCUNG</p>	
		Kode Pos. 53255

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 070/ 759/ 53

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang nomor B/7874/UN37.1.1/PG/2020 Tanggal 25 Agustus 2020 perihal tersebut pada pokok surat.

Dengan ini diinformasikan bahwa mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: Uut Suharyani
Alamat	: 7101416012
Program/Semester	: Strata I /VIII
Jurusan	: Pendidikan Ekonomi (Administrasi Perkantoran)
Universitas	: Universitas Negeri Semarang (UNNES)

Benar-benar telah mengadakan penelitian awal Skripsi dengan alokasi waktu 02 September 2020 s.d selesai

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.



MARTONO, S.Sos.MM
 Pembina TK I
 NIP. 19710313 199203 1 003

TEMBUSAN :

1. Dekan Fakultas Ekonomi UNNES Semarang

Lampiran 3 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN PEGAWAI

1. Berapa jumlah pegawai ?
2. Apa saja syarat bekerja dikelurahan?
3. Bagaimana terkait pembagian tugas ?
4. Apakah semua pegawai sudah bisa mengoperasikan komputer?
5. Apakah ada pelatihan?
6. Bagaimana terkait fasilitas kantor?
7. Bagaimana terkait tata ruang kantor?
8. Apakah atasan selalu memberikan motivasi kepada pegawai?
9. Apakah selalu ada pengawasan ?
10. Bagaimana terkait jam masuk dan jam pulang kerja?
11. Presensi dilakukan secara manual atau sudah memakai fingerprint?
12. Bagaimana terkait pengumpulan tugas?
13. Apakah kompensasi sudah memenuhi kebutuhan hidup?
14. Bagaimana terkait dengan penilaian kinerjanya?
15. Bagaimana komunikasi yang di bangun antara atasan dengan bawahan?
16. Apakah gaya kepemimpinan yang dijalankan?
17. Bagaimana terkait budaya organisasi dikelurahan?

Lampiran 4 Transkrip Wawancara

TRANSKIP WAWANCARA

DESA BABAKAN

NAMA : Nurhayani
 JABATAN : Sekertaris Desa
 TANGGAL : 17 Desember 2019
 WAKTU : 10.46

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Nurhayani (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya bu. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya bu. Berapa orang yang bekerja disini bu?

B : 14 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya bu ? Terus bidangnya apa saja ya bu?

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya bu?

B : Untuk syarat itu minimal SLTA tapi ada juga yang S1 mba

A : Apakah perangkat d esa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum bu?

B : Bisa mba alhamdulillah

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai bu?

B : Ada mba terkait tugas. Itu pelatihan tentang pembangunan, administrasi

A : Itu biasanya diadakan berapa bulan sekali bu?

B : Paling ya semesteran mba

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang bu?

B : Saya rasa sudah cukup semua. Ya 80 % sudah semua staff- staff. Hanya saja para kadesnya yang belum

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah bu?

B : Kalau tata ruang sudah. Cuma paling kaya ruang pelayanan harus dekat dengan ruangan ini supaya efisien biar tidak muter- muter

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya bu?

B : Saling bantu, saling bantu tugas yang belum selesai dikerjakan bu

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya bu?

B : Setiap apel setiap hari. Kan kita kalau pagi apel dulu terus asmaul husna dan kadang menunggu pegawai lengkap itu berdoa dulu. Kalau ada kekurangan itu disampaikan kekoordinator

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi bu?

B : Engga ada mba. Paling penghargaan bagi yang purna tugas

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa bu? Itu terkait apa ya bu?

B : Ya setiap saat untuk bekal nanti pas apel

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja bu ?

B : 07.15 sampai dengan 15.45. biasanya itu pegawai pulang sebelum jam pulang tergantung kepentingan masing masing mba

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah bu?

B : Masih manual mba

A : Kalau terkait komunikasi dengan atasan itu bagaimana bu ?

B : Langsung. Kalo kepentingan yang sangat urgent itu harus melalui sekertaris desanya dulu. Terkait kepentingan yang secara umum itu langsung saja.

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah bu?

B : Paling pertama peringatan sampai 3 kali. Kalau masih tetep seperti itu diberikan warning. Kalo masih juga begitu kita ambil tindakan.

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana bu? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : Kalau ijin itu lewat WA. Kecuali liburnya lebih dar 1 hari itu wajib menggunakan surat.

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau suka ngulur- ngulur ya bu?

B : Seringnya itu ngulur- ngulur mba belum bisa tepat waktu mba

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum bu?

B : Ya kalau dikatakan cukup ya belum mba orang kita belum UMR untuk 2019 ke belakang.

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan bu ?

B : Sementara untuk 2019 ini mah ada mba dari desanya dan pemerintahan mba

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya bu ?

B : Kita 24 jam melayani masyarakat mba siap siap saja. Apalagi kalau kita menolong orang yang kena musibah ya harus kita tolong

A : Adakah komplek dari pelayanan yang diberikan bu ?

B : Selama ini kita pakai system registrasi belum ada. Paling ketika mati lampu

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja bu?

B : Kita memakai kuesioner. Yang didalamnya membahas laporan, kedisiplinan dan lain lain mba

A : Menurut ibu, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini bu?

B : Ya perlu ditingkatkan. Sudah baik secara umum babakan dari segi pelayanan, pelaporan kita masuk zona hijau.

A : Ada berapa zona bu?

B : Ada 3 zona. Kuning, hijau dan merah. Kemaren kita dari kecamatan karangpucung dari 14 desa yang masuk zona hijau hanya 4 desa dan desa babakan termasuk di dalamnya

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya bu ?

B : Ya secara umum demokratis, kemasyarakatan

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak bu? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya bu?

A : Kalo masalah seragam itu wajib ngga bu ?

B : Ya wajib sesuai dengan aturan pemerintah. Senin kopri, selasa- rabu memakai batik jumat memakai olahraga.

TRANSKIP WAWANCARA
DESA BENGBULANG

NAMA : Karsito
JABATAN : Kasi Kesra
TANGGAL : 23 Desember 2019
WAKTU : 11.33

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Karsito (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 16 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya pak?

B : Kana da bidang 1, 2 sampai dengan bidang 5. Terus kasinya itu ada 3, kaurnya ada 2

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : lulusan SLTA. Sekertaris desanya itu sudah S1. Dan staff pelayanan itu juga S1

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : Yang bisa mengoperasikan computer itu kasi dan kaur bisa. Yang belum itu di staff ada 4 orang yang belum bisa

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai pak?

B : sudah ada pelatihan tentang computer. Itu pelatihan baru 1 kali dulu dari luar pelatihannya yang penting kita bayar gitu

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : ini yang belum ada itu perpustakaan. Ini baru merintis karena baru kemaren itu gedungnya juga belum punya mau melangkah kesana

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : ya ada sudah mempunyai ruangan masing- masing

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya pak?

B : ya kesinambungan. Artinya yang masih kurang dibantu. Misalnya pelaporan yang belum selesai kita bantu. Kerjasama kita selalu dan mengajarkan apa yang belum dipahami oleh pegawai yang lain

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : pada saat meeting. Pada saat pagi itu kan kita ada apel disitu pak kepala desa mengarahkan kepada perangkat baik masukan atau apaapun yang bisa membangun kemajuan desa. Terkait laporan itu pak kepala desanya itu menghampiri supaya laporannya di percepat

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : sementara belum ada

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : kalo pengawasan itu di keuangan. Kebetulan saya itu sendiri di kasi kesra ada istilah gali BAD dari donatur untuk kebutuhan kami sehari- hari. Disini kan pelayanan gratis pasti kan Tanya masih ada uang sisa engga. Dari BAD berapa ada masukan engga untuk pembelanjaan kita sehari- hari.

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak?

B : jam kerja itu kita apel jam 7.15 kita sudah mulai apel. Jam 12.00-13.00 kita ishoma ada yang pulang da nada yang jajan karena kita disini tidak menyediakan. Jam 13.00 kita mulai kerja lagi sampai jam 15.00.

A : Kalau terkait seragam itu ada yang melanggar apa engga pak?

B : Ya sementara ini kan kita diberikan waktu. Untuk hari senin memakai keki, selasa batik merah, rabu batik lengan panjang, Kamis batik hijau dan jumat memakai kaos. Paling yang beda itu kaos. Ada yang memakai kaos biasa dan dinas. Untuk hari senin sampai Kamis itu memakai seragam dan jumat kita ada jumat bersih

A : Kalau terkait komunikasi dengan atasan itu bagaimana pak?

B : ya vertical dan horizontal juga iya. Tergantung kepentingan

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah pak?

B : ada beberapa orang yang telat.tadi juga ada beberapa orang yang telat apel.

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : ya kalo dikatakan cukup itu relative mba. Kadang- kadang kita katakana cukup dan ada yang tidak. Untuk sekarang ini baru wacana bahwa akan disetarakan dengan PNS golongan 2.

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak?

B : dari pemerintah saja yang dari ADD itu. Kalau terkait janggolan itu sudah mulai tenggelam karena kepala desa sementara ini belum menggali itu cuman ada masyarakat yang masih sadar masih bayar kaya gitu

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak ?

B : dilayani semua. Pokoknya masyarakat butuh apa kita layani. Bisa dirumah juga

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak?

B : IT, Konsep membuat drag, kemudian itu ada Acara Rencana Kerja dan Kontrol. Jadi yang direncanakan seperti apa trs dikerjakan kemudian di control itu ada istilah kaya gitu. Kehadiran juga termasuk itu masuk kedisiplinan

A : Menurut bapak, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak?

B : yaa bagus si engga ya mba ya cukup. Karena di kecamatan kita tidak termasuk kedalam desa yang terlambat, baik pelaporan. Ya masuknya itu menengah ke atas kita juga pernah masuk nomoer 1 terkait administrasi

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak?

B : cukup tegas dan cepat. Kalau ada yang diperintah tidak langsung di tanggap itu ada peringatan. Maskudnya si baik dan bijaksana

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak pak? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya pak?

B : Belum ada. Kita menyatu di hari- hari khusus. Pas kemaren hari ibu bagi perangkat wanita itu memakai kebaya dan perangkat laki- laki itu memakai blankon tapi untuk hari kerja biasa itu belum ada aturan.

TRANSKIP WAWANCARA
DESA CIDADAP

NAMA : Walimah
JABATAN : Kaur Umum
TANGGAL : 17 Desember 2019
WAKTU : 11.58

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Walimah (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya bu. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya bu. Berapa orang yang bekerja disini bu?

B : 14 Orang

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya bu ? Terus bidangnya apa saja ya bu?

B : Iya itu per tupoksinya masing- masing. Ada juga yang diluar bidangnya. Kita bantu

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya bu?

B : standar nya SLTA. Sesuai perda.

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum bu?

B : sudah bisa mba

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai bu?

B : dulu ada pas pertama pertama. Kalo sekarang si belum ada lagi mba. Pelatihan terkait pengoperasian komputer

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang bu?

B : memenuhi semua. Computer insaAllah ada semua printer juga ada masing masing

A : Terkait pengumpulan tugas itu ngulur apa tepat waktu bu?

B : ya ada. Pasti kan daya pikirnya beda beda. Ada yang cepet, ada yang lambat da nada yang harus di marahin dulu gitu

A : Terkait masalah pribadi itu ada yang dibawa ke lingkup kerja tidak bu?

B : Ya ada tapi kita cari jalan keluarnya jadi kan bisa teratasi

A : Untuk hubungan antar pegawai itu bagaimana ya bu?

B : ya baik mba

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya bu?

B : sering briefing setiap hari senin dan apel pagi

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi bu?

B : Engga biasa aja mba disini mah

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa bu? Itu terkait apa ya bu?

B : Ya iya mba pengawasan pasti ada

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja bu ?

B : jam 07.15 pulang nya jam 14.00 kadang 14.30 kan disini mah jam segitu aja udah sepi. Menyesuaikan. Kadang kalau kerjanya banyak bisa sampe jam 16.00.

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah bu?

B : sementara masih manual

A : Kalau terkait komunikasi dengan atasan itu bagaimana bu ?

B : komunikasinya vertical

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah bu?

B : Ya kalau udah keseringan mah ya di tegur. Kalau pas briefing itu di kasih tau

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana bu? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : ya lewat WA, SMS gitu

A : Aturan aturan yang sering dilanggar itu biasanya apa bu?

B ; Ya seragam biasanya. Itu dari pribadi sendiri- sendiri.

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum bu?

B : Kalo terkait gaji mah belum mba

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan bu ?

B : Pemerintah dari kita juga ada janggolan. Tapi sekarang masyarakatnya pada ngga bayar ya jadi ngga dapat.

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya bu ?

B : ya dilayani apalagi kalau darurat. Kalau sudah dirumah saja kita bisa balik lagi ke kelurahan mba

A : Adakah komplek dari pelayanan yang diberikan bu ?

B : ya sebagian ada sebagian tidak ada terkait kependudukan salah cetak, salah nama

TRANSKIP WAWANCARA
DESA CIPOROS

NAMA : Mulyanto
JABATAN : Kepala desa
TANGGAL : 26 Desember 2019
WAKTU : 09.23

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Mulyanto (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 13 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak? Terus bidangnya apa saja ya pak?

B : Iya per kegiatan. Strukturnya kepala desa, sekretaris desa. Sekdes dibantu kaur keuangan, kaur umum. Kemudian 3 kasi. Kasi kesejahteraan, kasi pemerintahan dan kasi pelayanan. Terus di tambah kewilayahan/ kadus.ada 3 kadus yaitu kadus ciporos, kadus pesanggrahan dan kadus ciraja. Terus kemudian ada 3 staff. Dan staff itu dulu itu sebelum SOTK yang baru itu ada ultimer, kayim. Lalukan sekarang tidak ada kayim, kita bantukan menjadi staff ke beberapa kasi. Adanya ada 3 kasi, yang 1 sudah pension dan tidak ada pengangkatan baru sehingga

tinggal 2 yang satu jadi staff pelayanan dan staff kesejahteraan dan ultimer menjadi staff kaur keuangan. Jadi yang diluar SOTK itu menjadi staff

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : pendidikan SLTA. Yang sarjana itu 4 orang

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : kalo kasi, kaur sama sekerteris desa sudah terus staff yang dulu itu belum bisa

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai pak?

B : Ada. Kaitannya dengan bintek, pelatihan pengadministrasian, pelayanan itu koordinasi dengan kecamatan khusus untuk kepala desa atau perangkat

A : Terkait pelayanan itu ada komplek tidak pak?

B : Terkait dengan pelayanan masyarakat itu sudah tidak di tarik biaya apapun. Komplek terkait KTP kan kita tidak bisa mengeluarkan disini. Masyarakat kan tidak tau, taunya kian itu dari desa.

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : disini kaitannya dengan fasilitas sudah cukup. Namun, ada yang menjadi kendala yang kaitannya dengan kantor desa selama ini kan kita sementara menggunakan GOR. Mau ada perbaikan tapi terkendala biaya. Membangun kantor desa itu tidak bisa dengan dana desa.

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : tadinya sudah, tapi kan situasi sekarang seperti ini kantor desanya sedang di rehab sementara kan menempati ruangan yang seadanya.

A : terkait kinerja perangkat desa disini bagaimana pak?

B : Sudah cukup tapi perlu diperbaiki. Masih perlu di motivasi kaitannya dengan SPJan. Saya paham betul mereka kesulitan kaitannya dengan pengadministrasian, haknya sehingga mungkin menjadi motivasinya berkurang

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : Setiap pagi kita apel doa bersama asmaul husna kita tetap focus melaksanakan kewajiban apapun ya itu resiko kita

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : ini yang belum kita juga pengen memberikan reward, tapi di sisi lain kadang-kadang saya berfikir nanti seolah-olah membeda-bedakan. Sewaktu-waktu ada refreshing tapi bersama-sama supaya tidak menimbulkan kecemburuan

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : kehadiran, loyalitas.

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak ?

B : 07.15 masuk sampai dengan 15.45 baru pulang. Kita belajar disiplin sesuai waktu yang ditetapkan. Kalo terkait pulang itu harus di jam yang sesuai aturan tapi ada saja yang masih melanggar.

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah pak?

B : Masih manual

A : Kalau terkait komunikasi dengan atasan itu bagaimana pak?

B : kaitannya dengan komunikasi itu kan kita bersama- sama, ya itu bisa di laksanakan semua. Kalo sesuatu yang khusus itu vertical.

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah bu?

B : nanti kan kita panggil

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana bu? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : pertama kan pake WA, untuk itu ditindak lanjuti dengan surat kalo sakit itu keterangan dokter. Apalagi kalo ijin dengan waktu yang lama

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau suka ngulur- ngulur ya bu?

B : itu sulit ya , kadang- kadang gini kita dituntut kaitannya dengan pelaksanaan tetap harus berjalan, bahkan kaitannya dengan penganggaran belum turun pun harus berjalan.

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : ya tidak cukup mba

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak ?

B : dari pemerintah. Kalo siltap pendapatan tetap perangkat itu dari ADD yang kita terima dari kabupaten. Lah ADD itu sekarang sesuai dengan PP No. 11 tahun 2019 kaitannya dengan pendapatan perangkat itu disesuaikan dengan golongan PNS 2A. Sehingga ADD yang kita terima itu hanya cukup untuk siltap. Selebihnya tidak bisa mencukupi untuk kegiatan yang lain.

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak?

B : kalo didesa kaitannya dengan pelayanan apalagi kepala desa kita tidak terpaku dengan jam kerja. Apalagi pelayanan kepada masyarakat tapi terkait kesekratiatan, pengadministrasian mungkin jam kerja. Tapi untuk pelayanan masyarakat kades itu 24 jam

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja bu?

B : semua perangkat punya tupoksi nya masing- masing ada tugasnya masing-masing. Mana yang menjadi kewajiban dan haknya harus sebanding. Setiap pagi kita juga mengadakan apel kaitannya dengan disiplin

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya bu ?

B : saya melakukan kebijakan apapun dengan musyawarah.

**TRANSKIP WAWANCARA
DESA CIRUYUNG**

NAMA : Sino
JABATAN : Kaur Keuangan
TANGGAL : 19 Desember 2019
WAKTU : 10.56

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Sino (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 13 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya pak?

B : iya perbidang kana da tupoksi masing- masing

A : Bidanganya apa saja ya pak ?

B : Kaur umum dan perencanaan, kaur keuangan, kasi pemerintahana, kasi pelayanan, kasi kesejahteraan, 3 kadus dan staff- staff kasi.

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : syarat perangkat desa itu minimal SLTA cuman kepala desa itu SLTP juga bisa. Disini rata- rata SLTA yang s1 itu sekertaris desanya

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : yang kaur kasi bisa semua. Kadus sebagian bisa dan ada juga yang belum bisa

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja para pegawai pak?

B : belum ada pelatihan

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : komputer sudah punya semua. Kasi dan kaur sudah pegang semua

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : belum masih gabung- gabung mba

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya pak?

B : ya pasti itu mah saling membantu dan mendukung

A : Komunikasi ke atasana itu vertical apa horizontal pak?

B : Tergantung kepentingan mba. Kalo tentang pekerjaan tinggal langsung menghubungi minta ini itu.

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : ya pasti. Motivasi diberikan pada saat tuntutan pekerjaan. Biasanya kepala desanya itu menghampiri untuk mengingatkan tugasnya.

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : belum ada mba

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : Ya ada pengawasan terkait pelaporan

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak ?

B : sekarang tuntutan apel itu jam 07.30 itu sudah apel dan pulang itu jam 15.30. pegawai pulang tergantung kepentingan pekerjaan.

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah pak?

B : Masih manual. Daftar hadir manual. Kalo pakai fingerprint itu harus 2 kali

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah pak? Ada sanksi bagi pelanggar tidak pak?

B : paling ya di tegur besoknya suruh jangan telat mba. Sementara ini belum ada paling pas masuk kerja aja yang masih ada yang terlambat

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana pak? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : sementara masih pake WA. Memang seharusnya itu harus pake surat

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau suka ngulur- ngulur ya pak?

B : ya itu juga tergantung juga mba. Biasanya ngulur kalo alesannya jelas itu diterima. Kalo alesannya tidak jelas itu harus tepat waktu

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : belum. Masih jauh dari kebutuhan

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak ?

B : dari pemerintah saja. Dari masyarakat yang namanya PAD itu hanya ada namanya aja. Pas masyarakat tau perangkat ada penghasilan itu janggolan itu ditutup. Tidak dihapus tapi tidak diberikan

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak?

B : Alhamdulillah selama masih pakai batas- batas dilayani selama 24 jam.

A : Adakah komplek dari pelayanan yang diberikan pak ?

B : itu si kami kurang tau ya mba. Dari desa cuman bisa membuat pengantar

A : Untuk system penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak?

B : disini mah masih bebas mba. Cuman pake kebijakan yang penting pekerjaan itu selesai

A : Menurut bapak, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak?

B : semua bidang itu masih harus ditingkatkan

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak ?

B : tegas, demokratis semua di musyawarahkan

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak pak? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya pak?

B : Belum ada mba. Cuman dulu ada anjuran hari kamis dianjurkan pake Bahasa jawa tapi belum diterapkan.

TRANSKIP WAWANCARA
DESA GUNUNG TELU

NAMA : Pujiman
JABATAN : Kasi Pemerintahan
TANGGAL : 17 Desember 2019
WAKTU : 09.27

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Pujiman (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Enggih mba silahkan

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : Pegawainya 14 orang sama pak kades

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya pak?

B : Ya sesuai dengan tupoksinya dari aturan pemerintah. Kalau disini untuk lulusan S1 itu baru sekertaris desanya yang lainnya rata- rata SLTA sederajat

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : Minimal SLTA mba

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : Insya Allah kalau sebatas pengoperasian mah sudah semua.

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja para pegawai pak?

B : Terkait pelatihan itu tidak ada kita belajar secara otodidak saja mba. Untuk terkait pelatihan kita terkendala biaya. Kita utamakan infrastruktur dulu mba yang diinginkan masyarakat

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak ?

B : Untuk fasilitas sementara ini ya cukup dari computer bagi pegawai sudah cukup

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : Kepenginnya si direnovasi tapi kendala dana. Ini ruangnya sudah turun temurun dari 3 periode. Untuk anggaran tidak menyediakan mba

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya pak ?

B : Untuk para pegawai itu solid insaAlloh ngga ada pertengkaran atau apapun mba.

A : Terkait komunikasi antar atasan itu menggunakan komunikasi vertical atau horizontal yah pak?

B : Ya secara horizontal juga kita lakukan mba kita anak buah itu tahu garis komando itu jelas. Karena umur juga tidak beda jauh seolah olah kita anggap juga sebagai teman kita mba

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : Kalau motivasi itu sudah jelas biasanya itu di kegiatan apel. Pada saat jam kerja itu pak kepala desa suka menghampiri kalau saja ada waktu.

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : Terkendala aturan mba. Kita mencari uang THR saja susah. Itu terkendala di situ mba

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : Sebenarnya kepala desa itu melakukan pengawasan secara melekat mba. Kita sendiri yang mengawasi dari motivasi itu ngarahnya kesini

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak ?

B : Jam kerja awal 07.30 mba terkait pulang itu jam 15.30. tapi kadang- kadang kita kerja juga sampe sore, malam.

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah pak?

B : Belum masih manual mba

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana pak ? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : Kalau terkait ijin itu masih sebatas omongan tapi harus juga ngmng keatasan mba.

A : Terkait aturan yang sering dilanggar itu apa saja pak? Apakah ada sanksi jika terjadi pelanggaran pak ? biasanya sanksinya berupa apa ya pak?

B : Keliatannya si ngga terlalu melanggar mba cuman kadang- kadang jam pulang. Karena kita juga ngeliat desa lain yang kadang rajin kadang engga. Tindakan kepala desa ya memberikan saran. Sebenarnya itu masalahnya kompleks dalam arti harusnya perangkat desa se kecamatan harus mempunyai kesamaan karena desa desa lain juga pulangnyanya awal ya kita juga ngikut mba

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau suka ngulur- ngulur ya pak?

B : Ya biasanya si kebanyakan si tepat waktu mba. Kalau ngulurpun 2 hari

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak ?

B : Karena jumlah biaya hidup saya kira belum cukup. Kita tahu sendiri biaya pendidikan saja berapa.

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak ?

B : Dari pemerintah dan dari desanya juga ada (janggolan)

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak ?

B : Kalau masyarakat disini mah tau aturan mba.

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak ?

B : Kalau system penilaian kerja itu kan ngga ada reward yah mba. Jadi kita ya tadi terkait motivasi aja dari pribadi sendiri. Juga tidak kenaikan pangkat mba.

A : Menurut bapak, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak ?

B : Saya kira cukup baik dibandingkan dengan desa yang lain

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak ?

B : Saya kira ya demokratis mba. Ya walaupun memiliki kekuasaan penuh.

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak pak? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya pak?

B : Kalau terkait peraturan yang melekat tidak ada cuman seragam kantor saja mba

**TRANSKIP WAWANCARA
DESA KARANGPUCUNG**

NAMA : Diana Heri Utama
JABATAN : Kepala desa
TANGGAL : 19 Desember 2019
WAKTU : 09.11

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Diana Heri Utama (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 11 Orang beserta kepala desanya. 37. Desa karangpucung menampung 47 RT, 10 RW dan 3 Kadus.

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya bu?

B : per tupoksi masing masing. Untuk kaur umum itu melayani terkait hajatan umum. Disini pelayanannya gratis seperti SKCK dan lain-lain.

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : sesuai perda. Kalau bekerja di kelurahan itu ad ujiannya minimal itu SLTA

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : Alhamdulillah sudah bisa

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja para pegawai pak?

B : ada pelatihan terkait bintek. Itu diadakan di kecamatan untuk seluruh desa se kecamatan karangpucung

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : fassilitasnya itu mendukung

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : tata ruang sudah punya masing- masing hanya saja kurang lengkap

A : Menurut bapak penting tidak pak lingkungan pegawai terhadap kinerja pegawai ?

B : Ya sangat penting mba. Itu kan kita kekeluargaan jadi saling bantu membantu

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : motivasi pas apel pagi. Kita juga melakukan rapat RT guna evaluasi dilakukan sebulan sekali

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : tidak ada reward

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : pengawasan terkait laporan keuangan dan kegiatan- kegiatan

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak?

B : jam kerja itu jam 7.30- 15.00. terkait pulang itu ada yang pulang duluan kalau ada kepentingan di luar kantor

A : Kehadiran disini masih manual atau sudah fingerprint pak?

B : Masih manual itupun masih ada yang telat masuk kerja

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah pak?

B : ya dinasehati

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : masih kurang mba

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak?

B : dari pemerintah dan desa. Dari desa itu biasanya janggolan

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak ?

B : dilayani 24 jam

A : Terkait pelayanan itu ada komplein tidak pak?

B : Paling terkait pelayanan

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak?

B : penilaian itu meliputi kedisiplinan, laporan kegiatan dan pertanggungjawaban

A : Menurut ibu, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak?

B : ya bagus mba. Desa karangpucung juga pernah menjadi desa yang baik dari segi administrasinya

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak?

B : pelan tapi pasti mba.

TRANSKIP WAWANCARA
DESA PAMULIHAN

NAMA : Kosim
JABATAN : Kepala desa
TANGGAL : 30 Desember 2019
WAKTU : 11.50

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 16 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya pak?

B : iya ada 4 bidang. Yang pertama bidang pemerintahan, bidang pembangunan, bidang kesejahteraan dan bidang pemberdayaan

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : untuk kaur, kasi dan kadus SLTA dan untuk staff itu SMP. Yang sarjana 1 sekertaris

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : untuk kaur dan kasi mahir semua. Ada beberapa juga yang belum

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai pak?

B : ada untuk peningkatan kemampuan manajemen pemerintahan

A : Biasanya itu diadakan berapa kali sekali ?

B : Minimal setahun 3 kali

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : semuanya sudah lengkap hanya saja untuk bangunan masih ada yang bocor.

Kalo untuk computer setiap pegawai ada

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : sudah punya sendiri-sendiri.

A : Untuk komunikasi itu menggunakan vertical apa horizontal pak?

B : kalo untuk komunikasi harian kita dengan apel pagi. Itu sebagai ajang silaturahmi juga untuk memperkuat kebersamaan dan juga untuk mengecek. Dan untuk agenda koordinasi dengan perangkat itu hari rabu pertama itu dengan kasi dan kaur. Kalo rabu ketiga itu untuk perangkat atau diadakan meeting sebulan 2 kali.

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya pak?

B : sangat bagus. Ketika teman teman kerepotan ya kita bantu. Memang secara tupoksi kita sudah punya kewajiban masing- masing tapi kita adalah satu ketika teman kita sakit dan repot ya kita bantu

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : motivasinya bahwa tugas itu adalah amanah, kita adalah orang yang terpilih dari 5000 penduduk hanya diambil 16 jadi kan merupakan putra terbaik jadi kita harus tunjukan kita harus menjadi contoh dan tauladan dan rejeki bukan hanya disini berapapun kita syukuri dan jangan mudah putus asa. Pada saat apel saya sampaikan terus pas ada meeting

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : baru wacana. Ketika nanti pakai fingerprint kita akan yang datangnya lebih awal dan telat kan nanti kita akumulasi

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : setiap hari hadir jadi saya tau mana yang terlambat dan tepat waktu. Dan semua kegiatan disini itu terpusat di saya. Saya baca per item gitu.

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak ?

B : kalo masuk disini jam 07.00 sudah masuk. Tapi sesuai dengan aturan pemerintah itu jam 07.30. tapi kita karena posisi diujung utara kecamatan karangpucung untuk pelayanan kita mulai jam 07.00. dengan harapan ketika masyarakat mau ke kecamatan atau kekabupatn itu lebih awal. Jadi kita komitmen jam 07.00 sudah mulai pelayanan. Terkait pulang jam 02.15. disini kalo saya belum pulang tidak boleh pulang. Kecuali kalo ijin. Tapi kalo staff, kaur dan kasi kalo tidak ada kepentingan yang mendesak biasanya pulangny nunggu saya.

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah pak?

B : Masih manual.

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah pak? Ada sanksi bagi pelanggar tidak pak?

B : sementara ini baru teguran. Harapan kedepan kita mempunyai absen fingerprint bisa dikenakan sanksi dengan pemotongan gaji.

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana pak? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : ijin harus pemberitahua sehari sebelumnya. Kecuali sangat urgent itu bisa melalui WA. Tetapi sebelum melakukan ijin semua pekerjaan sudah rapi kalo ada janji dengan masyarakat dititipkan di yang satu ruangan sehingga tidak ada komplein dari masyrakat

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau suka ngulur- ngulur ya pak?

B : alhamdulillah untuk pamulian dengan adanya laporan paling cepet itu bukti bahwa kami disiplin.

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : relative yah. Tapi Alhamdulillah melalui PP No. 11 Tahun 2019 untuk siltap perangkat desa se kabupaten cilacap ada kenaikan. insaAllah januari kita di setarakan dengan PNS Golongan 2.

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak ?

B : dari pemerintah saja. Janggolan sementara ini belum netes

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak?

B : kalo sangat mendesak saya perintahkan kepada kasi pemerintahan malem malem dilayani. Kita piket setiap hari. Yang pertama piket kantor dan yang kedua piket kebencanaan. Ketika masyarakat ada apa apa larinya kesini. Untuk yang tadi

butuh pengantar dan kalopun libur kita layani. Kadang sodara kita yang diluar kota meskipun kita ijin sehari kita layani

A : Untuk system penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak?

B : yang pertama loyalitas, disiplin, semangat, kejujuran termasuk religiusnya. Waktu sholat ya sholat jangan sampe tidak sholat. Kalo ibadahnya tekun insaAllah jujurnya iya, loyalnya 100% dan juga semangat.

A : Menurut bapak, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak?

B : sudah baik. Alhamdulillah sudah baik. Dibuktikan dengan SPJ dana desa ataupun ADD desa Pamulihan selalu paling depan.

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak ?

B : saya mengambil posisi kepemimpinan partisipatif. Saya mengajak masyarakat, teman- teman tidak menggunakan system komando. Dengan menyentuh hati masyarakat, menyentuh bahwa masyarakat punya hak dan kewajiban

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak pak? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya pak?

B : belum ada mba. Tapi kita ada anjuran dari pemerintah untuk memakai pakaian tradisional tetapi kita belum punya.

TRANSKIP WAWANCARA
DESA PENGAWAREN

NAMA : Kasyuni
JABATAN : Kasi Kesra
TANGGAL : 17 Desember 2019
WAKTU : 11.58

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Kasyuni (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya bu. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya bu. Berapa orang yang bekerja disini bu?

B : 14 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya bu ? Terus bidangnya apa saja ya bu?

B : Iya itu per tupoksi

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya bu?

B : Untuk syarat itu minimal SLTA tapi ada juga yang S1 mba. Kalau kepala desa itu SMP juga bisa sebangsa kasi kaur itu minimal SLTA.

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum bu?

B : Udah mba

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai bu?

B : Ya ada. Pelatihan administrasi, TPK (Tim Pengelola Kegiatan)

A : Biasanya itu berapa bulan sekali bu ?

B : Ya engga tentu mba. Bisa setahun sekali

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang bu?

B : Masih kurang. Terkait lokasi atau tata ruang, alat alat computer.

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya bu?

B : Saling bantu, saling bantu tugas yang belum selesai dikerjakan bu

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya bu?

B : Ya sering atuh setiap hari setiap apel. Sering juga ngontrol pada saat jam kerja sedang berlangsung

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi bu?

B : Engga ada mba.

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa bu? Itu terkait apa ya bu?

B : Ya setiap hari selalu ada pengawasan

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja bu ?

B : 07.15 sampai dengan 15.45. biasanya itu pegawai pulang sebelum jam pulang tergantung kepentingan masing masing mba. Tergantung ada pegawai yang dinas luar dan di dalam mba.

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah bu?

B : Dulu pernah pakai fingerprint tapi engga efektif. Sekarang manual mba

A : Kalau terkait komunikasi dengan atasan itu bagaimana bu ?

B : Langsung aja kalo mau ngobrol tergantung kepentingannya apa. Kalo khusus itu harus melalui sekdes dulu

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah bu?

B : Ya di tegur

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana bu? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : pakai surat. Ada yang lisan langsung. Kadang juga ada yang WA.

A : Aturan aturan yang sering dilanggar itu biasanya apa bu? Adakah sanksi bu?

B ; Ya itu telat datang masuk kerja. Tidak ada sanksi paling cuman ditegur saja

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau suka ngulur- ngulur ya bu?

B : Alhamdulillah tepat waktu

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum bu?

B : Kalo kebutuhan mah belum mba. Ya dicukup- cukupi mba. Belum lagi kalo lembur kalo gaji segitu mah belum cukup kalo buat kebutuhan mah.

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan bu ?

B : Pemerintah. Dari partisipasi masyarakat ada yang dulunya dikenal dengan sebutan janggolan

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya bu ?

B : Ya dilayani. Kalo desa itu 24 jam melayani masyarakat

A : Adakah komplek dari pelayanan yang diberikan bu ?

B : engga ada mba

A : Untuk sistem penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja bu?

B : belum ada system penilaian kerja mba

A : Menurut ibu, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini bu?

B : Ya perlu ditingkatkan masih kurang mba banyak yang harus diperbaiki

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya bu ?

B : Demokratis mba

A : Bagaimana sikap pak kepala desa menghadapi sikap dan watak yang berbeda beda?

B : Ya legowo mba tidak ada yang dibeda bedakan mba.

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak bu? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya bu?

B : Belum ada mba

A : Kalo masalah seragam itu wajib ngga bu ?

B : Ya wajib. Kadang kalau lupa ya engga papa

TRANSKIP WAWANCARA
DESA SIDAMULYA

NAMA : Priyono
JABATAN : Kaur Pemerintahan
TANGGAL : 20 Desember 2019
WAKTU : 10.03

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Priyono (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 11 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya bu?

B : per tupoksi. Bidanganya ada bidang 1 sampai dengan 5.

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : tidak terbatas. Minimal kalau perangkat desa itu SLTA. Untuk kepala desanya itu sarjana

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : bisa semua

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai pak?

B : ada. Kemaren saya pelatihan petugas register, aplikasi, kependudukan

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : lengkap semua mba

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : masing- masing ada mba

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : pada saat meeting, apel. Rapat dilakukan 1 bulan sekali. Untuk apel dilakukan setiap hari senin. Pada saat jam bekerja juga kepala desanya menghampiri langsung untuk memberikan semangat

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : sementara ini belum ada

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : ada pengawasan terkait dengan pekerjaan. Seperti pelaporan dan kehadiran

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak?

B : jam kerja itu jam 7.15 sampai 15.30. untuk semua pegawai diwajibkan untuk pulang pada jam yang telah di tentukan. Terkecuali ada kepentingan di luar harus ijin

A : Terkait kehadiran itu masih manual apa sudah menggunakan fingerprint pak?

B : Masih manual. 2020 baru dilaksanakan itu program pemerintah menggunakan fingerprint

A : Terkait ijin pegawai itu bagaimana pak?

B : Komunikasi langsung. Terkecuali sakit itu harus ada surat ijin sakit.

A : Terkait seragam itu ada yang melanggar aturan tidak pak?

B : Seragam itu kalo hari senin memakai keki, selasa sampai kamis memakai batik sedangkan jumat kita pakai olahraga

A : Kalau terkait komunikasi dengan atasan itu bagaimana pak?

B : tergantung kepentingan mba.

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat itu bagaimana yah pak?

B : disiplin dan teguran

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau ngulur pak?

B : Tergantung sesuai dengan pusat. Pusat mintanya tepat waktu tapi kan semua desa saya rasa sama. Tergantung dengan turunnya keuangan kadangkala kita siapkan belum turun tapi kita masih laksanakan. Tapi Alhamdulillah kita sudah selesai

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : standar mba. Di cukup- cukupi

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak?

B : dari pemerintah mba kita ambilnya ADD

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak ?

B : Sesuai kebutuhan apabila darurat kita layani walaupun dirumah kita layani 24 jam

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak?

B : kalo dari sini terkait penilaian kinerja nya belum ada terkait dengan penegasan pak kepala desa

A : Menurut bapak, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak?

B : saya rasa disini cukup mba

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak?

B : ya sosial

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak pak? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya pak?

B : belum ada. Tanpa terkecuali hari hari besar.

TRANSKIP WAWANCARA
DESA SINDANGBARANG

NAMA : Rusilan
JABATAN : Kepala desa
TANGGAL : 17 Desember 2019
WAKTU : 13.12

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Rusilan (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi Angkatan 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : yang bekerja disini 17 orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya bu?

B : per tupoksi. Disini ada beberapa bidang. Bidang 1, sampai dengan bidang 5

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : disini perangkat desa minimal SLTA. Tetapi ada juga yang S1 itu sekertaris desanya kebetulan baru menjabat beberapa bulan yang lalu.

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : untuk computer belum bisa semua. Yang bisa bidang Kaur, Kasi. Untuk kadusnya ada yang belum bisa kebetulan itu kan tugasnya dilapangan.

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai pak?

B : belum ada mba. Cuman untuk yang belum bisa computer itu khursus computer diluar

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : fasilitas di sini mendukung dan kondusif. Disini sudah beberapa tahun diadakan pemilihan kepada desa Alhamdulillah aman dan kondusif. Dan desa ini juga termasuk kedalam desa yang bebas narkoba yang sudah di canangkan oleh bupati cilacap

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : belum masing- masing. Ruang pelayanan dan yang lainnya masih gabung jadi
1

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya pak?

B : kerjasama disini Alhamdulillah saling membantu dalam segala hal. Kalo ada tugas yang belum selesai itu dibantu oleh pegawai yang lain

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : motivasi itu harus. Biasanya itu pas apel dan meeting

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : belum ada reward

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak?

B : jam kerja senin sampai kamis jam 07.15- 15.45. dan untuk hari jumat itu jam 07.00-13.15

A : Untuk kehadiran di sini masih manual atau sudah fingerprint pak?

B : Manual mba. Itu saja pegawai masih ada yang telat masuk kerja kadang tidak ikut apel

A : Kalo terkait perijinan itu bagaimana pak?

B : Ijinnya tertulis. Kalaupun ijin pas jam kerja itu harus bilang atau ngabari gitu mba

A : Terkait tindakan bagi pegawai yang telat masuk kerja itu bagaimana yah pak?

B : ya paling ditegur mba hari besok jangan telat lagi. Ya dinasehati

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : ya belum mba, masih kecil

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak?

B : dari pemerintah saja yang dari ADD, tunjangan APD dan tunjangan kerja.

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak ?

B : kita melayani 24 jam walaupun ada warga yang kerumah kita layani 24 jam

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak?

B : penilaian kinerja itu terkait pengawasan, monitoring laporan dan kerja dan evaluasi. Biasanya dilakukan meeting sebulan sekali.

A : Menurut ibu, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak?

B : untuk kinerja disini cukup. Desa ini hanya kurang SDM. Untuk orestasi insaAllah pas saya menjabat itu sudah ada penghargaan untuk lomba lomba.

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak?

B : kepemimpinan sosial. Jadi kan kita harus bersosialisasi dengan masyarakat gitu mba

TRANSKIP WAWANCARA
DESA SURUSUNDA

NAMA : Ade Juwita Sari
JABATAN : Sekertaris Desa
TANGGAL : 26 Desember 2019
WAKTU : 10.01

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Ade Juwita Sari (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya bu. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya bu. Berapa orang yang bekerja disini bu?

B : 16 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya bu ? Terus bidangnya apa saja ya bu?

B : Iyaka kades, sekdes, terus di bawah sekdes itu kan ad secretariat sam kaur keuangan. Dibawah kades yang langsung tanggungjawabnya ada kasi sama kadus. Untuk staff sendiri kita taruh di bawah kaur dan kasi

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya bu?

B : kan berdasarkan perdanya itu untuk perangkat desa sendiri itu minimal SLTA sekarang aturannya seperti itu.

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum bu?

B : paling yang bisa ya kasi, kaur sekdes untuk yang kadus saya kira tidak bisa

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai bu?

B : Ada. Ya berarti pelatihannya sesuai dengan tugas pokok masing-masing. misalkan kasi kesra berhubungan dengan masyarakat misalkan bantuan, fisik. Dan untuk kaur umum lebih ke surat masuk dan surat keluar, arsip desa.

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang bu?

B : kayanya udah lengkap

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah bu?

B : udah mba

A : Terkait komunikasi ke ke atasan itu vertical apa horizontal ya bu ?

B : Ada yang kadus itu tanggung jawabnya langsung ke kepala desa. Untuk kasi, kaur untuk kepala desa itu harus lewat sekertaris desa. Jadi kan saya itu coordinator untuk administrasi. Jadi untuk kasi, kaur setiap laporan harus ke sekdes dulu nanti saya sampaikan ke kepala desa.

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya bu?

B : Setiap apel pagi.

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja bu ?

B : 07.15 kita sudah kumpul apel pagi. Kalau siang masih kebijakan paling 14.30.

A : Untuk jam masuk itu masih ada yang telat bu?

B : Engga disini udah tertib

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah bu?

B : belum fingerprint mqwih manual

A : Kalau terkait perijinan itu bagaimana bu? harus pakai surat atau dengan komunikasi via telepon/ sms?

B : harus surat. Kalau lewat wa boleh tetapi pas besoknya harus di ganti surat yang resmi.

A : Ada pelanggaran aturan tidak bu ?

B : Kalo terkait seragam tidak mba, kalo jam pulang paling mba

A : Ada sanksinya ngga bu?

B : Ada. Sanksinya kalo tahun sekarang kita akumulasi dalam satu bulan pelanggaran kita lakukan tindakan paling pemotongan tunjangan.

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau suka ngulur- ngulur ya bu?

B : kalo disini udah tertib

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum bu?

B : kalo untuk memenuhi kebutuhan itu relative ya mba

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan bu ?

B : dari pemerintah. Kebetulan ita disini ga ada bengkok terus untuk janggolanpun udah dihapus. Jadi murni dari pemerintah

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya bu ?

B : sejauh itu kebutuhan masyarakat dan masyarakat kerumah kita semaksimal mungkin melayani jam berapapun

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja bu?

B : ya dari segi pertama kan ketepatan waktu masuk, kedisiplinan, kerapian, terus ketepatan kerja juga. Biasanya pak kades itu kecepatan dia ngasih tugas sejauh mana di laksanakan.

A : Menurut ibu, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini bu?

B : menurut saya ya sejauh ini mah sudah baik ketika pa kades nya mengasih intruksi langsung dikerjakan oleh perangkat.

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya bu ?

B : tegas tapi disiplin. Bukan tegas yang sifatnya marah- marah.

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak bu? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya bu?

B : belum ada mba

**TRANSKIP WAWANCARA
DESA TAYEM TMUR**

NAMA : Darsono
JABATAN : Kepala desa
TANGGAL : 19 Desember 2019
WAKTU : 08.28

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Darsono (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 13 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya pak?

B : Disini ada 3 kasi, 2 kaur, 3 kadus dan kepala desa dan sekertaris desa.

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : kalo perangkat kan minimal SLTA. Disini rata rata ya SLTA yang S1 cuman 3 orang. Kalo untuk kepala desa itu minimal SLTP.

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : Ada yang belum itu staff yang lain mah bisa

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai pak?

B : Pelatihan setir mobil ini buat masyarakat.

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : InsaAlloh lengkap

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : Kalau tata ruang sudah mba

A : Untuk kerjasama antar pegawai itu bagaimana ya pak?

B : Saling bantu, saling bantu tugas yang belum selesai dikerjakan

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : Ya kita sambil jalan saja untuk memotivasi itu pertama disipin waktu, kerja. Setiap ada kegiatan itu ijin. Setiap seminggu sekali kita mengadakan rapat. Ya paling banyak itu pada saat apel.

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : ya sementara ini ada sedikit. Hanya untuk bebungah saja

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : Ya kinerja perangkat desa, kegiatan kemasyarakatan dan dunia pendidikan. kalo terkait laporan itu sesuai bidangnya sudah ada penanggung jawabnya.

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak ?

B : 0730 sampai dengan 14.30. biasanya itu pegawai pulang setelah jam itu lebih 10 menit. Kalo ada kepentingan itu boleh saja ijin.

A : Kehadiran disini sudah menggunakan fingerprint atau masih manual yah pak?

B : kehadiran masih manual

A : Ada engga pak pegawai yang telat masuk kerja ?

B : Sementara tidak ada. Setelah kita melaksanakan apel setiap pagi. Sebelum melaksanakan tugas kita apel dulu.

A : Terkait aturan yang sudah dijalankan itu apasaja ya pak?

B : Seragam yang jelas mba. Sama tanggal 17 itu memakai kopri

A : Ada budaya organisasi tidak pak di kelurahan ini ?

B : Setiap hari jumat itu ada kerja bakti dan sebagainya

A : Kalau ada perangkat desa yang melanggar aturan tindakan bapak bagaimana?

B : Sementara ini ya teguran dulu sekali dua kali

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau ngulur pak?

B : Alhamdulillah yang sudah itu tepat waktu.

A : Terkait kompensasi itu sudah mencukupi kebutuhan belum pak?

B : Ini hubungannya dengan pemerintah pusat pada kenyataannya setelah dilaksanakan justru malah turun

A : Biasanya itu gajinya dari pemerinta atau dari desa juga ada pak?

B : Semuanya dari pemerintah. Dari desa juga ada ya seperti PAD.

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani atau bagaimana pak ?

B : Pokoknya selama 24 jam kita layani. Kecuali pas hari libur administrasi tidak bisa ya kadang kala di maklumi

A : Ada tidak pak komplein terkait pelayanan yang diberikan ke masyarakat ?

B : Sementara ini ya tidak ada mba

A : Terkait system penilaian kerja itu meliputi apa saja pak ?

B : Yang jelas itu tepat waktu, seragam, administrasi dan sopan santun pegawai.

A : Menurut bapak, kinerja perangkat desa di sini sudah baik atau bagaimana ?

B : Menurut penilaian saya ya sudah baik, engga tau dari pandangan orang lain.

Justru yang menilai itu dari masyarakat.

A : Terkait gaya kepemimpinan yang diambil bapak itu apa pak ?

B : Demokratis

TRANSKIP WAWANCARA**DESA TAYEM**

NAMA : Kamsir
JABATAN : Kepala desa
TANGGAL : 20 Desember 2019
WAKTU : 11.26

A : Uut Suharyani (Pewawancara)

B : Kamsir (Narasumber)

A : Assalamualaikum wr. wb. Sebelumnya perkenalan dulu ya pak. Perkenalkan nama saya Uut Suharyani dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi 2016 izin wawancara terkait kinerja perangkat desa.

B : Nggih mba boleh silahkan.

A : Langsung saja kepertanyaannya ya pak. Berapa orang yang bekerja disini pak?

B : 14 Orang beserta kepala desanya

A : Terkait pembagian tugas itu per bidang atau bagaimana ya pak ? Terus bidangnya apa saja ya pak?

B : iya tupoksi masing- masing. Disini ada kasi 3, kaur 2. Sekertaris desa, kadus 2 dan kepala desa beserta dinas kebersihan. Desa tayem mencakup 2 dusun itu dusun cijoho dan dusun binangun

A : Untuk terkait syarat bekerja di kelurahan ini apa saja ya pak?

B : lulusan SLTA dan sederajat. Ada yang sarjana.

A : Apakah perangkat desa disini sudah bisa mengoperasikan computer semua belum pak?

B : diwajibkan bisa. Alhamdulillah sebagian besar bisa tapi ada yang belum itu perangkat desa yang lama.

A : Apakah disini ada pelatihan –pelatihan guna meningkatkan kinerja par pegawai pak?

B : iya ada. Terkait kapasitas kepala desa. Untuk pelatihan masyarakat juga ada seperti pelatihan pertanian

A : Lalu, terkait fasilitas kantor itu sudah cukup atau masih kurang pak?

B : untuk computer itu sudah semua. Yang belum ada itu kepala dusun. Kalo kepala dusun itu 75 % di lapangan dan belum di belikan

A : Kalau terkait tata ruang kantor itu sudah punya ruang masing- masing atau belum yah pak?

B : jadi kalo kepala desa, sekertaris desa, kasi dan kaur itu punya sendiri. Jadi per plot satu ruangan

A : Biasanya pemberian motivasi itu pada saat kegiatan apa ya pak?

B : saat apel, saat meetig dan pada pelaksanaan tugas fleksibel lah

A : Terkait prestasi kerja apakah ada reward untuk pegawai yang berprestasi pak?

B : sementara belum ada

A : Apakah selalu ada pengawasan dari kepala desa pak? Itu terkait apa ya pak?

B : ya evaluasi pekerjaan perangkat desa

A : Bagaimana untuk jam masuk kerja dan pulang kerja pak?

B : jam 7.15 sampai jam 15.15. kalau yang jam pulang sudah pulang berarti itu ada kepentingan

A : Untuk kehadiran itu manual apa sudah fingerprint pak?

B : Masih manual

A : Ada tidak pak pegawai yang telat masuk kerja?

B : Ya kalau tidak terhalang kepentingan warga ya kadang telat kadang engga. Jadi telat berapa menit karena melayani warga yang datang kerumah pagi- pagi. Karena perangkat desa dikampung itu sangat dekat dengan masyarakat. Lah ini yang mengakibatkan telat masuk kerja.

A : Terkait aturan yang diterapkan disini itu apa saja ya pak?

B : seragam ini PDH dipakai setiap hari kecuali hari jumat. Kalau hari jumat kalau tidak ada rapat yang dipakai itu pakaian olahraga. Akan tetapi pas dinas rapat itu pakai putih

A : Terkait ijin itu harus pakai surat atau lewat sosial media juga bisa pak?

B : kalau ijin beberapa jam itu langsung ke saya lewat WA. Kecuali ijin sehari – hari dan sakit itu pakai surat

A : Kalau terkait komunikasi dengan atasan itu bagaimana pak?

B : ya vertical dan horizontal juga bisa. Karena itu ada di garis komando dan koordinasi.

A : Terkait pengumpulan tugas itu tepat waktu atau ngulur pak?

B : jadi ya 75% tepat waktu

A : Mengenai kompensasi, menurut bapak sudah memenuhi kebutuhan belum pak?

B : masih jauh mba. Belum cukup untuk kebutuhan. Terkait kenaikan gaji yang kemarin itu yang harus dinaikan itu gaji pokok dan kesejahteraan. Kalo perangkat desa itu tidak ada tunjangan yang lain

A : Biasanya itu gaji dari pemerintah saja atau dari desa juga menyediakan pak?

B : dari pemerintah desa. Karena sementara ini pedapatan desanya memang minim karena ngga punya perusahaan di wilayahnya. Kalau terkait janggolan itu ngga cair mba.

A : Terkait pelayanan di luar jam kerja itu masih dilayani tidak ya pak ?

B : kalo bentuknya bukan administrasi kita layani samoai 24 jam

A : Untuk penilaian kinerja di desa ini meliputi apa saja pak?

B : semuanya mba. Kalau semua tupoksi sudah dilaksanakan termasuk semuanya sudah beres paling dari cepat atau lambatya. Termasuk kehadiran juga

A : Menurut bapak, bagaimana kinerja pegawai perangkat desa di kelurahan ini pak?

B : yaa menurut saya cukup. Agar lebih baik itu kesejahteraan itu harus di tingkatkan.

A : Terkait kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa itu gaya kepemimpinan apa ya pak?

B : kita ikuti aturan yang ada. Dari mulai peraturan pemerintahan, peraturan bupati. Saya melihat situasi tempat mba

A : Terkait budaya organisasi itu ada tidak pak? Semisal setiap hari kamis memakai pakaian kebaya atau sebagainya pak?

B : Belum ada mba

Lampiran 5 Data Pegawai

DATA PEGAWAI PERANGKAT DESA SE- KECAMATAN

KARANGPUCUNG DI KABUPATEN CILACAP

DESA CIDADAP

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. Suwatir | : Kepala desa |
| 2. Rizky Arief I. | : Sekretaris desa |
| 3. Yuyu Wijayanti | : Kaur Keuangan |
| 4. Walimah | : Kaur Umum P. |
| 5. Emi Hidayati | : Kasi Pelayanan |
| 6. Sudaryono | : Kasi kesejahteraan |
| 7. Holil Basiran | : Kasi Pelayanan |

DESA TAYEM

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. Kamsir | : Kepala desa |
| 2. Dwi Utami | : Sekretaris desa |
| 3. Sugiyah | : Kasi pemerintahan |
| 4. Wartono | : Kasi kesejahteraan |
| 5. Ahmad suprapto | : Kasi pelayanan |
| 6. Aji Handoyo | : Kaur umum |
| perencanaan | |
| 7. Suparti | : kaur keuangan |

DESA BENGBULANG

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1. Sudiro | : Kepala desa |
| 2. Setiyo Budi | : Sekretaris desa |
| 3. Sriyati | : Kaur umum dan |
| perencanaan | |
| 4. Yessi Dwi C. | : Kasi keuangan |
| 5. Karsito | : Kasi kesejahteraan |
| 6. Tohirin | : Kasi pelayanan |
| 7. Amyati | : Kasi pemerintahan |

DESA SURUSUNDA

1. Kayun : Kepala desa
2. Ade Juwita sari : Sekretaris desa
3. Sugyanto : Kasi keuangan
4. Nani Indrawati : Kasi pemerintahan
5. Gari Priyono : Kasi kesejahteraan
6. Diki : Kuau Umum

DESA SIDAMULYA

1. Agus Mulyono : Kepala desa
2. Teguh Prayitno : Sekretaris desa
3. Rodiyah : Kaur umum dan perencanaan
4. Supriyati : Kaur keuangan
5. Sakmad Priyono : Kasi pemerintahan
6. Uki Yuli P. : Kasi kesejahteraan
7. Abdul Azdi M. : Kasi pelayanan

DESA BABAKAN

1. Sidik Nur Amin : Kepala desa
2. Nurhayani : Sekretaris desa
3. Iwan Burhanudin : Kaur umum dan perencanaan
4. Winarti : Kasi keuangan
5. Juheri : Kasi pemerintahan
6. Sugeng : Kasi kesejahteraan
7. Maenah : Kasi pelayanan

DESA TAYEM TIMUR

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Darsono Badilah | : Kepala desa |
| 2. Edy Mustofa | : Sekretaris desa |
| 3. Diwan | : Kaur umum |
| perencanaan | |
| 4. Kusmoro Negoro | : Kasi pemerintahan |
| 5. Sartum | : Kasi kesejahteraan |
| 6. Darwono | : Kasi pelayanan |

DESA KARANGPUCUNG

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. Diana Heri U. | : Kepala desa |
| 2. Dirwo | : Sekretaris desa |
| 3. Erlin Puj R. | : Kaur keuangan |
| 4. Saryono | : Kasi pemerintahan |
| 5. Watiman | : Kasi kesejahteraan |
| 6. Ahmad Supriyadin | : Kasi pelayanan |

DESA SINDANGBARANG

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Rusilan | : Kepala desa |
| 2. Puji Novitasari | : Sekretaris desa |
| 3. Rasmito | : Kasi pemerintahan |
| 4. Ahmad Suleman | : Kaur keuangan |
| 5. Tarno | : Kasi kesejahteraan |
| 6. Sugiarti | : Kaur umum dan |
| Perencanaan | |

DESA CIPOROS

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. Mulyanto | : Kepala desa |
| 2. Muhammad Edi | : Sekretaris desa |
| 3. Hermawati | : Kasi Pelayanan |
| 4. Nopandi Dwi H. | : Kasi Kesejahteraan |
| 5. Kardiyanto | : Kasi Pemerintahan |
| 6. Ratna Ningsih | : Kaur keuangan |

DESA PAMULIHAN

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. Kosim | : Kepala desa |
| 2. Aditya Singgih P. | : Sekretaris desa |
| 3. Sartini | : Kaur umum dan
perencanaan |
| 4. Kusnati | : Kaur keuangan |
| 5. Raplit | : Kasi pemerintahan |
| 6. Ristono | : Kasi kesejahteraan |
| 7. Sarkono | : Kasi pelayanan |

DESA GUNUNGTELU

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Sugeng Haryanto | : Kepala desa |
| 2. Suharsoyo | : Sekretaris desa |
| 3. Pujiman | : Kasi pemerintahan |
| 4. Waryono | : Kaur keuangan |
| 5. Mutiyana | : Kasi pelayanan |
| 6. M. Arifin | : Kasi kesejahteraan |

DESA PENGAWAREN

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Eko Wadihadi W. | : Kepala desa |
| 2. Bambang | : Sekretaris desa |
| 3. Sarjono | : Kasi pemerintahan |
| 4. Kasyuni | : Kasi kesejahteraan |
| 5. Sujono | : Kasi pelayanan |
| 6. Nariman | : Kaur Keuangan |
| 7. Dono | : Kaur umum |

Desa Tayem

- | | |
|--------------|---------------------------------|
| 1. Kamsir | : Kepala desa |
| 2. Dwi Utami | : Sekretaris desa |
| 3. Sugiyati | : kasi pemerintahan |
| 4. Wartono | : kasi kesejahteraan |
| 5. Ahmad S | : Kasi Pelayanan |
| 6. Aji H | : Kaur Umum dan
pemerintahan |
| 7. Suparti | : Kaur keuangan |

Lampiran 7 Kisi- kisi Instrumen Penelitian

KISI KISI INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA

TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERANGKAT DESA SE-

KECAMATAN KARANGPUCUNG

No.	Variabel	Indikator	Nomor soal	Jumlah soal
1.	Kinerja Pegawai (John Miner dalam Sudarmanto,2009: 12)	Kuantitas	1,2,3	3
		Kualitas	4,5,6	3
		Penggunaan waktu dalam bekerja	7,8,9	3
		Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja	10,11,12	, 3
2.	Kompetensi (Gordon dalam Sutrisno, 2009 : 204)	Pengetahuan	13,14,15	3
		Pemahaman	16,17,18	3
		Kemampuan	19,20,21	3
		Nilai	22,23,24	3
		Sikap	25,26,27	3
3.	Kompensasi (Hakim, 2014:108)	Asas keadilan	28,29,30	3
		Layak/ kelayakan	31,32,33	3
		Memenuhi kebutuhan dasar	34,35,36	3
		Keadilan sesama karyawan	37,38,39	3
4.	Kepuasan kerja (Widodo, 2015:176)	Pekerjaan itu sendiri	40,41,42	3
		Hubungan dengan atasan	43,44,45	3
		Teman sekerja	46,47,48	3
		Promosi	49,50,51	3
		Gaji atau upah	52,53,54	3

Lampiran 8 Instrumen Penelitian**ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN****PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA****TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERANGKAT DESA SE-****KECAMATAN KARANGPUCUNG****A. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Tulislah identitas bapak/ibu pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti sebelum menjawab.
3. Berilah tanda (\surd) pada pilihan jawaban yang telah dipilih.

Keterangan pilihan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

4. Jawablah dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tanpa pengaruh orang lain.
5. Atas bantuan dan kerjasamanya, peneliti mengucapkan terima kasih banyak.

B. IDENTITAS RESPONDEN :

Nama =

Jabatan =

C. DAFTAR PERNYATAAN

A. KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Kuantitas					
1.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan.				
2.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang di tentukan.				
3.	Saya mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerja saya setiap tahun				
Kualitas					
4.	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.				
5.	Saya mandiri dalam bekerja				
6.	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.				
Ketepatan waktu					
7.	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal				
8.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
9.	Saya memiliki tingkat efektifitas dan efisiensi waktu yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.				
Kerjasama dengan orang lain					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain.				
11.	Saya terbuka dengan pendapat orang lain				
12.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan tugas				

B. KOMPETENSI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Pengetahuan					
13.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja seperti komputer, mesin fotokopi, dan lain- lain.				
14.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu memecahkan masalah terkait pekerjaan saya.				
15.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan				

	benar.				
Pemahaman					
16.	Saya memahami pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
17.	Saya memahami dan menerima setiap resiko atas setiap keputusan yang saya ambil.				
18.	Saya berusaha memahami keinginan atasan saya untuk hasil kerja yang saya hasilkan.				
Kemampuan					
19.	Saya meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.				
20.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan kerja				
21.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				
Nilai					
22.	Adanya keterbukaan antara pimpinan dan pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan.				
23.	Kejujuran adalah kunci utama saya dalam melakukan pekerjaan.				
24.	Saya selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesusahan.				
Sikap					
25.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan kerja				
26.	Saya selalu bersikap ramah terhadap atasan dan sesama rekan kerja.				
27.	Saya berperilaku/ bersikap baik ketika bekerja.				

C. KOMPENSASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Asas keadilan					
28.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan lamanya saya bekerja.				
29.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan .				
30.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada organisasi.				
Layak/ kelayakan					
31.	Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan saya.				
32.	Saya merasa aman dalam melaksanakan tugas.				

33.	Saya mendapatkan posisi jabatan sesuai dengan bidang saya				
Memenuhi kebutuhan dasar					
34.	Kompensasi yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari- hari				
35.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, tetapi tidak memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.				
36.	Gaji yang saya terima sangat mempengaruhi semangat dalam melakukan pekerjaan.				
Keadilan sesama karyawan					
37.	Evaluasi kinerja saya menilai apa yang telah saya sumbangkan ke organisasi ini.				
38.	Evaluasi kinerja saya memberikan penilaian yang tepat atas pekerjaan yang telah saya selesaikan.				
39.	Evaluasi kinerja saya memberikan penilaian yang baik atas upaya yang telah saya lakukan terhadap pekerjaan				

D. KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Pekerjaan itu sendiri					
40.	Tugas yang diberikan sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki				
41.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini.				
42.	Saya berkomitmen dan bertanggungjawab atas pekerjaan saya				
Hubungan dengan atasan					
43.	Adanya keterbukaan antara pimpinan dan pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan				
44.	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang telah ditetapkan				
45.	Atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik.				
Teman sekerja					
46.	Sesama karyawan saling menghormati dan menghargai hak- hak individual masing-masing.				
47.	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.				
48.	Sesama karyawan saling membantu apabila ada yang mengalami kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				

Promosi				
49.	Pegawai yang berprestasi akan mendapatkan promosi(kenaikan jabatan)			
50.	Bagi saya penghargaan atas prestasi kerja adalah penting.			
51.	Kesesuaian bidang pendidikan mendapatkan kesempatan untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi.			
Gaji/ upah				
52.	Saya sudah puas terhadap tunjangan- tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok yang saya terima.			
53.	Saya menerima gaji yang cukup sesuai dengan tanggungjawab dan prestasi saya dalam bekerja.			
54.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas- tugas saya pada saat lembur			

Lampiran 9 Data Nama Responden Penelitian

No	Nama	Desa
1	Sarkono	Pamulihan
2	Ristono	Pamulihan
3	Raplit	Pamulihan
4	Aditya Singgih	Pamulihan
5	Kusnati	Pamulihan
6	Sartini	Pamulihan
7	Sakmad priyono	Sidamulya
8	Teguh prayitno	Sidamulya
9	Supriyati	Sidamulya
10	Uki Yuli P.	Sidamulya
11	Rodiyah	Sidamulya
12	Abdul Azdi	Sidamulya
13	Waryono	Gunungtelu
14	Suharsoyo	Gunungtelu
15	Pujiman	Gunungtelu
16	Mutriyana	Gunungtelu
17	Muhammad Arifin	Gunungtelu
18	Bambang	Pengawaren
19	Sarjono	Pengawaren
20	Kasyuni	Pengawaren
21	Sujono	Pengawaren
22	Nariman	Pengawaren
23	Dono	Pengawaren
24	Puji Novitasari	Sindang barang
25	Ahmad Sulaeman	Sindang barang
26	Untung Saryono	Sindang barang
27	Rasmito	Sindang barang
28	Sugiarti	Sindang barang
29	Nurdiyah	Surusunda
30	Ade Juwitasari	Surusunda
31	Gari Priyono	Surusunda
32	Sri Haryamah	Surusunda
33	Diki	Surusunda
34	Nani Indrawati	Surusunda
35	Indra	Cidadap
36	Holil	Cidadap
37	Sudaryono	Cidadap
38	Eni H	Cidadap
39	Walimah	Cidadap
40	Yayu W	Cidadap
41	Setyo Budi	Bengbulang

42	Yessi Dwi C	Bengbulang
43	Amyati	Bengbulang
44	Karsito	Bengbulang
45	Tohirin	Bengbulang
46	Sriyati	Bengbulang
47	Agung Nugroho	Ciruyung
48	Karyo	Ciruyung
49	Darkum	Ciruyung
50	Wa'im	Ciruyung
51	Sino	Ciruyung
52	Turyono	Ciruyung
53	Edy Mustofa	Tayem timur
54	Sartum	Tayem timur
55	Darwono	Tayem timur
56	Diwan	Tayem timur
57	Kusmoro	Tayem timur
58	Nurhayani	Babakan
59	Winarti	Babakan
60	Sugeng	Babakan
61	Maenah	Babakan
62	Iwan Burhanudin	Babakan
63	Juheri	Babakan
64	Sugiyah	Tayem
65	Wartono	Tayem
66	Dwita Utami	Tayem
67	Aji Handoyo	Tayem
68	Suparti	Tayem
69	Sugiyah	Tayem
70	Kardiyanto	Ciporos
71	Muhammad Edi	Ciporos
72	Hermawati	Ciporos
73	Nopandi	Ciporos
74	Erlin Puji	Karangpucung
75	Dirwo	Karangpucung
76	Riswoko	Karangpucung
77	Saryono	Karangpucung
78	Dodi Rusdiyanto	Karangpucung
79	Watiman	Karangpucung

77	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	40
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37

DATA TABULASI INSTRUMEN KOMPETENSI

NO	KOMPETENSI															X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	56
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	46
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
6	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	4	3	3	3	3	39
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	51
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	49
11	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	51
12	2	2	3	3	3	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	43
13	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	49
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	47
15	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	47
16	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
17	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
20	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

23	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	45
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	49
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	47
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	49
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	46
29	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	42
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	50
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	48
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
34	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	44
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	49
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	45
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	45
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	45
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46

77	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	49
78	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
79	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	50

DATA INSTRUMEN PENELITIAN KOMPENSASI

NO	KOMPENSASI												X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	2	2	2	2	3	3	1	4	3	3	3	3	31
4	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	26
5	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	25
6	2	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	23
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	42
9	2	2	2	2	1	1	2	4	2	3	3	3	27
10	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	4	28
11	2	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	27
12	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
14	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	37
15	2	2	1	3	4	2	1	2	2	4	3	3	29
16	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	26
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	35
18	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	31
19	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
20	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	25
21	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	27
22	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	28

23	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	4	3	26
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
26	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	27
27	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	28
28	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	25
29	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	26
30	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	35
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
32	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	26
33	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	26
34	2	1	2	1	4	1	2	3	3	3	3	3	28
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
37	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	33
38	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	31
39	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	27
40	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
41	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	37
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
43	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	29
44	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	26
45	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	27
46	2	2	2	3	1	2	3	2	4	4	4	4	33
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
49	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	3	28

50	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	28
51	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	32
52	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	27
53	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	32
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
55	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	3	28
56	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	40
57	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
58	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	31
59	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	39
60	2	3	3	1	1	2	2	3	2	4	4	4	31
61	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	31
62	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	24
63	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	27
64	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40
65	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34
66	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	29
67	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	23
68	2	2	2	2	3	3	2	1	2	4	3	3	29
69	2	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	35
70	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	37
71	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	41
72	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	28
73	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	37
74	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
75	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	41
76	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	31

77	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	34
78	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
79	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	34

DATA INSTRUMEN PENELITIAN KEPUASAN KERJA

NO	KEPUASAN KERJA															X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	3	2	3	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	3	52
3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	33
4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	36
5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	36
6	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	30
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
8	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	53
9	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	35
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	38
11	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	33
12	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	32
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41
14	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	42
15	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	2	42
16	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	32
17	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	36
18	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	30
19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	37
20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	34
21	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	33
22	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	35

23	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	30
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
25	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	55
26	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	45
27	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	42
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	40
29	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	31
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
32	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
33	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	32
34	2	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	41
35	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
36	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
37	2	3	3	4	3	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	33
38	2	2	3	4	3	4	2	3	1	3	2	2	3	3	1	38
39	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	39
40	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	3	3	3	3	43
41	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	1	39
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	46
43	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	36
44	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	36
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	36
46	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	42
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	43
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	42
49	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	43

50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	41
51	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	44
52	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	45
53	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	40
54	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	46
55	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	46
56	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	50
57	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	1	47
58	2	2	3	3	4	3	4	4	1	1	4	3	1	1	2	38
59	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	46
60	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	31
61	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	36
62	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	36
63	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	41
64	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	49
65	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	42
66	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	39
67	2	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	35
68	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	41
69	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	1	3	42
70	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	47
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	53
72	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	42
73	2	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	31
74	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	34
75	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
76	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	45

77	3	3	3	3	3	2	4	3	1	1	21	2	2	2	1	54
78	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	29
79	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	2	2	2	39

**Lampiran 11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Correlations														
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	TOT AL
Y01	Pearson Correlation	1	,564**	,605**	,507**	,416	,236	,507**	,543**	,407	,131	,050	-	,659**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,004	,022	,209	,004	,002	,026	,492	,794	,792	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	,564**	1	,682**	,508**	,347	,349	,768**	,722**	,401	,309	,161	,208	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,004	,061	,059	,000	,000	,028	,097	,394	,270	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	,605**	,682**	1	,486**	,606**	,245	,669**	,395	,282	,109	-	-	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,006	,000	,191	,000	,031	,130	,568	,871	,509	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	,507**	,508**	,486**	1	,761**	,210	,680**	,373	,241	,084	,116	,146	,700**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,006		,000	,266	,000	,042	,199	,658	,540	,441	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	,416	,347	,606**	,761**	1	,344	,486**	,169	,395	,109	,072	,084	,670**
	Sig. (2-tailed)	,022	,061	,000	,000		,063	,006	,371	,031	,568	,704	,660	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	,236	,349	,245	,210	,344	1	,324	,446	,587**	,316	,236	,261	,586**
	Sig. (2-tailed)	,209	,059	,191	,266	,063		,081	,013	,001	,089	,209	,164	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	,507**	,768**	,669**	,680**	,486**	,324	1	,636**	,241	,211	,116	,146	,775**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,006	,081		,000	,199	,263	,540	,441	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	,543**	,722**	,395	,373	,169	,446	,636**	1	,514**	,364	,124	,150	,692**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,031	,042	,371	,013	,000		,004	,048	,515	,429	,000

	Sig. (2-tailed)	,082	,093	,042	,006	,036	,029	,023	,011	,107	,049	,008	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,389	,477**	,496**	,607**	,660**	,592**	,570**	,624**	,456	,525**	,693**	,784**	,774**	,588**	,834**		1
	Sig. (2-tailed)	,034	,008	,005	,000	,000	,001	,001	,000	,011	,003	,000	,000	,000	,001	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	12

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	15

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	12

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	15

Lampiran 12 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas P-plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,16554724
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,060
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil Uji Linieritas Kompetensi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	1314,093	18	73,005	11,165	,000
		Linearity	915,171	1	915,171	139,957	,000
		Deviation from Linearity	398,923	17	23,466	3,589	,000
	Within Groups	392,337	60	6,539			
Total			1706,430	78			

Hasil Uji Linieritas Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	654,851	21	31,183	1,690	,060
		Linearity	247,288	1	247,288	13,404	,001
		Deviation from Linearity	407,563	20	20,378	1,105	,371
	Within Groups	1051,579	57	18,449			
Total			1706,430	78			

Hasil Uji Linieritas Kepuasan kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	804,133	25	32,165	1,889	,026
		Linearity	163,521	1	163,521	9,605	,003
		Deviation from Linearity	640,612	24	26,692	1,568	,087
	Within Groups	902,297	53	17,024			
Total			1706,430	78			

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948		
	Kompetensi	,748	,094	,696	7,992	,000	,806	1,241
	Kompensasi	,059	,088	,072	,674	,503	,538	1,858
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870	,576	1,735

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,580	2,558		-,618	,539
	Kompetensi	,113	,058	,245	1,959	,054
	Kompensasi	-,009	,054	-,026	-,168	,867
	Kepuasan kerja	-,027	,047	-,086	-,581	,563

Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924,817	3	308,272	29,580	,000 ^b
	Residual	781,614	75	10,422		
	Total	1706,430	78			

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948
	Kompetensi	,748	,094	,696	7,992	,000
	Kompensasi	,059	,088	,072	,674	,503
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,524	3,228

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja , Kompetensi, Kompensasi

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Parsial (r^2)

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948			
	Kompetensi	,748	,094	,696	7,992	,000	,732	,678	,625
	Kompensasi	,059	,088	,072	,674	,503	,381	,078	,053
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870	,310	,019	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Lampiran 14 Analisis Regresi Linier Berganda

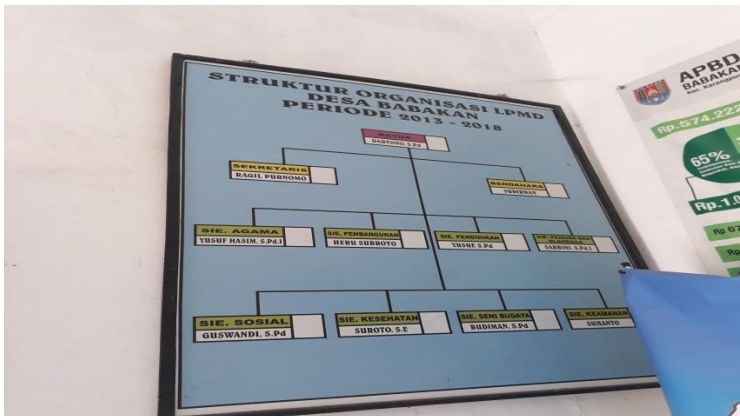
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-,269	4,138		-,065	,948
	Kompetensi	,748	,094	,696	7,992	,000
	Kompensasi	,059	,088	,072	,674	,503
	Kepuasan kerja	,012	,076	,017	,164	,870

Lampiran 15 Dokumentasi

1. Kelurahan Gunung telu



2. Kelurahan Babakan



3. Kelurahan Pengawaren



4. Kelurahan Sindang Barang





5. Kelurahan Tayem timur

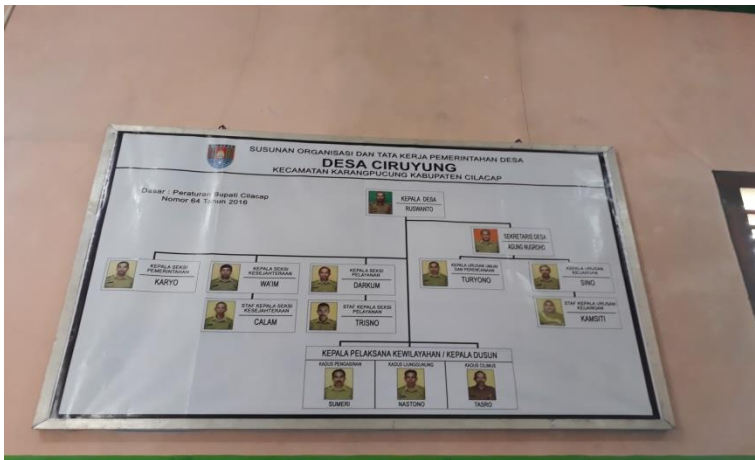


6. Kelurahan Karang Pucung



7. Kelurahan Ciruyung





8. Kelurahan Tayem



9. Kelurahan Ciporos



10. Kelurahan Sidamulya



11. Kelurahan Bengbulang



