

PERSEPSI DAN PENGALAMAN APARAT
DESA DAHANA TABALOHO KECAMATAN
GUNUNGSITOLI TERHADAP SISTEM
KOMPENSASI SERTA IMPLIKASINYA
PADA MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

By YENTIANI ZEBUA

**PERSEPSI DAN PENGALAMAN APARAT DESA DAHANA
TABALOHO KECAMATAN GUNUNGSITOLI TERHADAP
SISTEM KOMPENSASI SERTA IMPLIKASINYA PADA
MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

YENTIANI ZEBUA

NIM. 2320351

88

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024

18
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem kompensasi merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi, kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif lainnya. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Dalam konteks pemerintahan desa, sistem kompensasi juga memainkan peran penting. Pemerintahan desa merupakan unit pemerintahan terkecil yang langsung berinteraksi dengan masyarakat dan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik. Para aparat desa, termasuk kepala desa, sekretaris desa, bendahara desa, dan lainnya, merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di tingkat desa. Untuk menjalankan fungsi ini dengan efektif, diperlukan sistem kompensasi yang adil dan memadai bagi para perangkat desa.

Persepsi merupakan proses kognitif yang memungkinkan individu untuk menafsirkan dan memberikan makna terhadap informasi sensorik yang diterima dari lingkungan sekitarnya. Proses ini sangat kompleks dan melibatkan berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi cara individu memahami dunia di sekitar mereka. Persepsi yang terbentuk dari pengalaman sebelumnya, pendidikan, budaya, dan interaksi sosial dapat berdampak signifikan terhadap cara seseorang berperilaku dan berinteraksi

dengan orang lain. Misalnya, persepsi positif tentang lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara persepsi negatif dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.

Dalam konteks pemerintahan desa, sistem kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya penting untuk memastikan kelangsungan fungsi pemerintahan yang efektif tetapi juga memiliki dampak yang mendalam terhadap persepsi aparat desa mengenai pekerjaan mereka. Persepsi merupakan proses kognitif yang memungkinkan individu untuk menafsirkan dan memberikan makna terhadap informasi yang mereka terima dari lingkungan sekitarnya. Persepsi aparat desa terhadap sistem kompensasi mereka, yang terbentuk dari pengalaman sebelumnya, pendidikan, budaya, dan interaksi sosial, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan publik. Sistem kompensasi yang positif dapat menciptakan persepsi yang baik tentang lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja aparat desa. Sebaliknya, sistem kompensasi yang dianggap tidak adil atau tidak memadai dapat menimbulkan persepsi negatif, yang dapat berujung pada stres dan ketidakpuasan, serta menurunkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Menurut Asnori (2020) persepsi merupakan salah satu istilah yang digunakan dalam bidang psikologi. Secara umum definisi persepsi diartikan sebagai tanggapan langsung atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui penginderaan. Sedangkan dalam kamus besar psikologi, persepsi diartikan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan indra yang dimiliki sehingga menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada di lingkungannya.

Pengalaman kerja aparat desa memegang peranan krusial dalam menilai efektivitas sistem kompensasi. Menurut Manullang (2012) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Aparat desa yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Mereka mampu mengevaluasi apakah kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban kerja dan kompleksitas tugas yang mereka hadapi. Pengalaman mereka memungkinkan mereka untuk memberikan umpan balik yang lebih akurat dan mendetail mengenai kebijakan kompensasi yang ada, mengidentifikasi ketidakadilan dalam distribusi kompensasi, serta memberikan saran untuk perbaikan yang lebih tepat sasaran. Selain itu, aparat desa yang berpengalaman sering kali memiliki kemampuan untuk melihat dampak jangka panjang dari sistem kompensasi terhadap motivasi dan kinerja mereka serta rekan-rekan mereka. Mereka juga lebih peka terhadap perubahan kebijakan kompensasi dari waktu ke waktu dan bagaimana perubahan tersebut mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Dalam konteks pemerintahan desa, motivasi kerja aparat desa adalah faktor kunci dalam memastikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik berjalan dengan baik. Sistem kompensasi yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja aparat desa. Ketika aparat desa menerima gaji dan tunjangan yang sesuai dan tepat waktu, mereka merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka. Rasa dihargai ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memicu semangat untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya memberikan manfaat bagi individu secara pribadi, tetapi juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari

perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Dalam konteks pemerintahan desa, kepuasan kerja aparat desa memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat desa. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja individu meliputi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, rasa pencapaian, dan pengembangan diri. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi aspek-aspek seperti gaji, tunjangan, keamanan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Kedua faktor ini berinteraksi kompleks dan saling mempengaruhi dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Sistem kompensasi merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja aparat desa. Sistem kompensasi yang baik, yang mencakup gaji yang kompetitif, tunjangan yang memadai, serta insentif yang tepat, dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan dorongan ekonomi dan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan. Gaji yang adil dan jelas, serta tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab, membantu menjamin bahwa aparat desa merasa dihargai dan diberi imbalan yang sepadan dengan upaya yang mereka lakukan.

Penting untuk organisasi, termasuk pemerintahan desa, untuk memperhatikan dan memahami faktor-faktor ini dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka. Sistem kompensasi yang baik dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memenuhi kebutuhan individu dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal. Sistem kompensasi yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja aparat desa. Kompensasi yang dibayarkan tepat waktu tidak hanya memberikan aparat desa pengakuan atas kontribusi mereka, tetapi juga menumbuhkan rasa dihargai dan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Ketika aparat desa merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban, hal ini meningkatkan kepuasan kerja mereka secara

keseluruhan. Selain itu, sistem kompensasi yang transparan dan adil membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan dapat dipercaya, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi. Pengakuan atas kinerja yang baik melalui insentif berbasis kinerja juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja aparat desa, karena mereka merasa diapresiasi atas upaya ekstra yang mereka lakukan. Dengan demikian, merancang sistem kompensasi yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan aparat desa adalah langkah krusial dalam memastikan bahwa mereka tidak hanya produktif tetapi juga merasa puas dan terdorong untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat desa.

Memahami persepsi dan pengalaman aparat desa terhadap sistem kompensasi sangat penting karena hal ini dapat memengaruhi efektivitas implementasi program dan kebijakan pemerintah di tingkat desa. Aparat desa yang merasa sistem kompensasi kurang baik bisa mengurangi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik dalam pelayanan publik. Selain itu, persepsi mereka juga dapat mempengaruhi hubungan antara pemerintah desa dan masyarakat lokal, karena aparat desa sering kali berperan sebagai penghubung utama antara pemerintah dan warga. Dengan memahami perspektif mereka, pemerintah dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan keadilan dalam sistem kompensasi, sehingga mendukung terciptanya pemerintahan yang lebih baik dan pelayanan publik yang lebih berkualitas di tingkat desa.

Desa Dahana Tabaloho merupakan salah satu desa yang berada di wilayah administratif kota Gunungsitoli. Sebagai entitas pemerintahan lokal, desa ini memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat lokal. Salah satu aspek penting dalam administrasi pemerintahan desa adalah manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pemberian kompensasi atau gaji kepada aparat desa. Namun, fenomena yang terlihat dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada aparat Desa Dahana Tabaloho belum berjalan maksimal. Salah satu penyebab utama dari kondisi ini adalah kurangnya kemampuan dan pengetahuan manajemen sumber daya

manusia dalam mengelola dokumen yang berkaitan dengan pencairan gaji. Dokumen-dokumen ini merupakan persyaratan penting dalam proses pengajuan gaji, dan ketidakmampuan dalam pengelolaannya seringkali menyebabkan keterlambatan dalam pencairan gaji. Keterlambatan pencairan gaji ini membawa dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja aparat desa. Gaji yang diterima dengan tidak tepat waktu dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi produktivitas, dan memicu ketidakpuasan yang akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan sistem administrasi keuangan desa untuk memastikan bahwa proses pemberian kompensasi dapat berjalan lebih efisien dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Persepsi dan Pengalaman Aparat Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli terhadap Sistem Kompensasi serta Implikasinya pada Motivasi dan Kepuasan Kerja"

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti. Menurut Spradley (dalam Sugiyono, 2018:275), bahwa fokus penelitian adalah domain tunggal ataupun beberapa domain yang terkait dari situasi sosial.

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, maka fokus penelitian ini adalah tentang persepsi dan pengalaman aparat desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli terhadap sistem kompensasi, serta implikasinya pada motivasi dan kepuasan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2018) Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan kondisi yang dialami oleh objek penelitian, maka peneliti mencoba merumuskan masalah penelitian ini dengan rumusan:

1. Bagaimana persepsi aparat desa Dahana Tabaloho terhadap sistem kompensasi yang diterapkan saat ini?
2. Bagaimana pengalaman aparat desa Dahana Tabaloho dalam menerima dan mengelola kompensasi yang diberikan?
3. Bagaimana sistem kompensasi mempengaruhi motivasi kerja aparat desa Dahana Tabaloho?
4. Apa implikasi sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja aparat desa Dahana Tabaloho?

46 1.4 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiono (2017:45), tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan persepsi aparat desa Dahana Tabaloho terhadap sistem kompensasi yang diterapkan saat ini
2. Untuk mengetahui pengalaman aparat desa dahana tabaloho dalam menerima dan mengelola kompensasi yang diberikan
3. Untuk menjelaskan bagaimana sistem kompensasi mempengaruhi motivasi kerja aparat desa Dahana Tabaloho
4. Untuk mengetahui implikasi sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja aparat desa Dahana Tabaloho

40 1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Secara Teoritis

Mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan serta membantu menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi aparat desa. Ini dapat membantu memperluas pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai.

1.5.2. Secara Praktis

a. Bagi pegawai

Manfaat penelitian ini bagi pegawai yaitu membantu identifikasi area-area dimana kebijakan sistem kompensasi dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Misalnya, jika pegawai merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kompensasi yang adil untuk pekerjaan mereka, hasil dari studi ini dapat mendorong manajemen untuk melakukan peninjauan ulang terhadap sistem kompensasi mereka. Jika perbaikan yang diusulkan dalam sistem kebijakan kompensasi berhasil diimplementasikan, ini dapat menghasilkan peningkatan langsung dalam kinerja pegawai. Karyawan mungkin merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

b. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

c. Bagi peneliti lanjutan, sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan bahan referensi khususnya pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang ingin mengembangkan penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Sistem Kompensasi

2.1.1 Definisi Sistem Kompensasi

a. Pengertian umum sistem kompensasi.

Sistem kompensasi secara umum mengacu pada metode atau strategi yang digunakan oleh organisasi untuk menggantikan atau membalas jasa yang diberikan oleh karyawan atau anggota organisasi lainnya. Tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan, mempertahankan mereka, dan mengarahkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi. Sistem kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan cara organisasi menggantikan kontribusi dan kinerja karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Sistem kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai jenis insentif, bonus, tunjangan, dan manfaat lainnya yang dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan yang berbakat. Penetapan sistem kompensasi yang efektif memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan organisasi untuk produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah tatanan atau metode untuk menyusun tahapan pembayaran balas jasa pekerja atas kontibusinya dalam bekerja.

b. Komponen utama sistem kompensasi

Kompensasi adalah elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup berbagai komponen untuk memastikan karyawan diberi imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap organisasi. Komponen-komponen utama dari sistem

kompensasi mencakup gaji dan upah, tunjangan, insentif, dan bonus. Secara keseluruhan, komponen kompensasi yang seimbang dan komprehensif membantu organisasi menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkinerja tinggi. Komponen kompensasi terdiri dari :

1. Gaji

Gaji merupakan kompensasi finansial yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan. Besaran gaji biasanya ditentukan berdasarkan faktor seperti kualifikasi, pengalaman kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan kondisi pasar tenaga kerja saat itu. Gaji yang adil dan kompetitif menjadi faktor penting dalam memotivasi individu untuk bekerja dengan baik serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka. Selain sebagai penghargaan atas kontribusi dan dedikasi seseorang dalam pekerjaan, gaji juga berperan dalam menunjang kehidupan sehari-hari, memenuhi kebutuhan dasar, serta memberikan stabilitas keuangan bagi individu dan keluarganya. Menurut Andrew F. Sikula (2007:119) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa gaji merupakan kewajiban yang diberi oleh pimpinan untuk balas jasa pegawai atas kontribusinya dalam bekerja

2. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah kepada karyawan atau pegawai sebagai kompensasi tambahan di atas gaji pokok mereka. Tujuan dari pemberian tunjangan bisa bermacam-macam, seperti untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi mereka agar lebih produktif, atau sebagai penghargaan atas kinerja yang baik. Jenis tunjangan pun beragam, mulai dari tunjangan kesehatan, pendidikan, transportasi, hingga tunjangan pensiun. Tunjangan ini penting dalam

menunjang kehidupan karyawan secara keseluruhan, tidak hanya dari segi finansial tetapi juga dari sudut pandang kesejahteraan dan motivasi kerja. Berikut penulis mengemukakan beberapa definisi tunjangan yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Dessler(2017:444) adalah:“Pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bisa mencakup misalnya, asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan rabat untuk produk-produk perusahaan”.

Dari pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan produktifitas pegawai.

3. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Setiap organisasi, khususnya pimpinan harus selalu berusaha untuk dapat memberikan penghasilan bagi pegawai atau karyawan dalam bentuk pembayaran balas jasa termasuk di dalamnya pembayaran tambahan berupa pemberian insentif yang diperuntukkan bagi mereka yang telah memberikan prestasi di atas ketentuan (standar). Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Diantara berbagai bentuk dorongan atau rangsangan itu salah satunya dengan mengupayakan Insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk

mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Dari definisi di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang diberi kepada pegawai sebagai dorongan agar dapat bekerja maksimal.

4. Bonus

Menurut Mubarak (2017:103) “Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa bonus merupakan bentuk apresiasi yang diberi kepada pegawai atas kontribusi yang telah dicapai.

2.1.2 Teori Sistem Kompensasi

a. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Stacy Adams menjelaskan bahwa manusia atau person di tempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungan dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil (*outcomes*) yang diperoleh. Mereka membandingkannya dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok yang lain atau dengan orang lain di luar organisasi dimana ia bekerja. Bila persepsi seseorang menganggap bahwa imbalan atau hasil yang ia peroleh tidak sesuai dengan usahanya atau input yang ia berikan pada organisasi, maka mereka termotivasi untuk mengurangi hasil kerjanya. Semakin besar ketidaksesuaian (*discrepancy*) itu dirasakan seseorang, maka ia semakin termotivasi untuk menguranginya. *Discrepancy* terjadi karena adanya perbedaan persepsi diantara dua orang atau lebih tentang kaitan antara masukan dengan hasil yang diperolehnya. Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dalam teori keadilan, input meliputi tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan, dan produktivitas. Sedangkan *outcomes* adalah

semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi, dan status (Tewal et al., 2017)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963) yang mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud, misalnya gaji/upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima.

b. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori harapan memprediksikan para pekerja akan mengerahkan segenap usaha keras apabila mereka menganggap ada hubungan yang kuat antara upaya dengan kinerja, kerja keras dengan imbalan dan imbalan dengan terpenuhinya tujuan pribadi. Teori harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Victor H. Vroom, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu :

1. Harapan (*Expectancy*), adalah sesuatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/ martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
3. Pertautan (*Instrumentality*), adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama atau terbaik.

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada timbal

balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Teori ini mengandung 3 variabel, yaitu:

- a. Daya tarik, yaitu sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, yaitu tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara prestasi kerja dengan pencapaian hasil tertentu
- 3) Hubungan antara usaha dengan prestasi kerja, yaitu persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi.

Dalam teori ini, seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Bf Skinner, didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Jadi, teori ini menyatakan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan dan imbalannya berlaku sebagai faktor pendorong yang positif dan perilaku yang berhasil. Misalnya: promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertanyakan.

2.1.3 Sistem Kompensasi di Indonesia

a. Kebijakan dan regulasi pemerintah terkait kompensasi aparatur desa.

Dengan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pemerintah memandang perlu memperhatikan kesejahteraan Kepala Desa (Kades), Sekretaris Desa (Sekdes), dan Perangkat Desa lainnya melalui penyesuaian penghasilan tetap Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan perangkat Desa lainnya. Atas pertimbangan tersebut, pemerintah memandang perlu mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sebagaimana telah diubah dengan Peraturan

Pemerintah (PP) Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dengan pertimbangan tersebut, pada 28 Februari 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Dalam Peraturan Pemerintah ini, pemerintah mengubah Pasal 81 menjadi sebagai berikut:

1. Penghasilan tetap diberikan kepada Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya dianggarkan dalam APBDesa yang bersumber dari ADD (Anggaran Dana Desa).
2. Bupati/Wali kota menetapkan besaran penghasilan tetap Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya, dengan ketentuan:
 - a. besaran penghasilan tetap Kepala Desa paling sedikit Rp2.426.640,00 setara 120% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang II/a;
 - b. besaran penghasilan tetap Sekretaris Desa paling sedikit Rp2.224.420,00 setara 110% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang II/a; dan
 - c. besaran penghasilan tetap Perangkat desa lainnya paling sedikit Rp2.022.200,00 setara 100% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang II/a.

“Dalam hal ADD tidak mencukupi untuk mendanai penghasilan tetap minimal Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya sebagaimana dimaksud dapat dipenuhi dari sumber lain dalam APBDesa selain Dana Desa,” bunyi Pasal 81 ayat (3) Peraturan Pemerintah ini.

Menurut Pasal 81A PP ini, penghasilan tetap Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya diberikan sejak Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku. Dalam hal Desa belum dapat memenuhi

ketentuan sebagaimana dimaksud, maka pembayaran penghasilan tetap Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya diberikan terhitung mulai bulan Januari 2020. Terkait perubahan Pasal 81 itu, maka Pasal 100 PP tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa diubah menjadi:

1. Belanja Desa yang ditetapkan dalam APBD Desa digunakan dengan ketentuan:

- a. paling sedikit 70% dari jumlah anggaran belanja desa untuk mendanai: Penyelenggaraan pemerintahan desa termasuk belanja operasional pemerintahan desa, dan insentif Rukun Tetangga dan Rukun Warga, Pelaksanaan pembangunan desa, Pembinaan kemasyarakatan desa, Pemberdayaan masyarakat desa.
- b. paling banyak 30% dari jumlah anggaran belanja desa untuk mendanai: Penghasilan tetap dan tunjangan Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya dan Tunjangan operasional Badan Permusyawaratan Desa.

2. Penghasilan belanja desa sebagaimana dimaksud di luar pendapatan yang bersumber dari hasil pengelolaan tanah bengkok atau sebutan lain.

Peraturan Perundang-undangan ini menegaskan, hasil pengelolaan tanah bengkok atau sebutan lain dapat digunakan untuk tambahan tunjangan Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya selain penghasilan tetap dan tunjangan Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya sebagaimana dimaksud dalam ketentuan di atas (Pasal 81). Selain penghasilan tetap, kepala desa dan perangkat desa menerima berbagai tunjangan lainnya, antara lain tunjangan jabatan, kinerja, kesejahteraan, dan lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Besaran tunjangan ini ditetapkan oleh bupati atau walikota dengan mempertimbangkan kondisi keuangan daerah, beban kerja, dan tingkat kesulitan tugas kepala desa dan perangkat desa.

Berikut adalah daftar tunjangan yang diterima oleh kepala desa dan perangkat desa tahun 2024:

1. Tunjangan jabatan: Rp500.000,00 per bulan untuk kepala desa, Rp450.000,00 per bulan untuk sekretaris desa, dan Rp400.000,00 per bulan untuk perangkat desa lainnya.
2. Tunjangan kinerja: Rp300.000,00 per bulan untuk kepala desa, Rp250.000,00 per bulan untuk sekretaris desa, dan Rp200.000,00 per bulan untuk perangkat desa lainnya.
3. Tunjangan kesejahteraan: Rp200.000,00 per bulan untuk kepala desa, Rp150.000,00 per bulan untuk sekretaris desa, dan Rp100.000,00 per bulan untuk perangkat desa lainnya.
4. Tunjangan lainnya: Rp100.000,00 per bulan untuk kepala desa, Rp75.000,00 per bulan untuk sekretaris desa, dan Rp50.000,00 per bulan untuk perangkat desa lainnya.

Dengan demikian, total penghasilan kepala desa dan perangkat desa untuk tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Kepala desa: Rp3.526.640,00 per bulan
2. Sekretaris desa: Rp3.149.420,00 per bulan
3. Perangkat desa lainnya: Rp2.772.200,00 per bulan

b. Studi kasus penerapan sistem kompensasi

Penelitian yang dilakukan oleh M. Ferdiansah Prasetyo (2022) dengan judul efektivitas kebijakan sistem penggajian perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja (studi kasus pemerintah desa Kebundadap barat) Penelitian ini dilakukan terhadap Pemerintah Desa (Pemdes) Kebundadap Barat yang merupakan tempat pelayanan masyarakat dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan memakai informan sebanyak 11 orang sebagai sumber informasi. Teknik analisis data Model Miles dan Huberman yang terdiri dari Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Permasalahan yang peneliti angkat mengenai tidak sesuai pada waktu yang ditetapkan dalam pemberian gaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya gaji

tidak selamanya dijadikan sebagai bentuk untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja, karena beda tempat kerja beda tujuan kerja. Meskipun para pegawai PEMDES Kebundadap Barat dalam pemberian gaji sering tidak tepat waktu mereka tetap mampu produktif dan disiplin dalam bekerja dengan alasan kepercayaan masyarakat akan tetapi banyak menomerduakan pekerjaannya sebagai Aparatur Desa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saat gaji tidak kunjung cair.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi dan Komponen Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tertentu. Secara psikologis, motivasi merupakan dorongan internal yang membangkitkan semangat dan tekad dalam melakukan melakukan suatu tindakan atau aktivitas. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik itu dari dalam diri individu seperti ambisi, nilai-nilai pribadi, atau keinginan untuk meraih kepuasan pribadi, maupun dari luar seperti dorongan dari lingkungan, imbalan, atau tekanan sosial. Dengan adanya motivasi yang kuat, individu cenderung lebih giat dan konsisten dalam mengejar tujuan mereka, serta mampu mengatasi hambatan dan tantangan yang mungkin muncul dalam perjalanan mencapai kesuksesan.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2016). Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari internal maupun eksternal yang membuat seseorang terus berusaha untuk mencapai tujuannya dan juga mampu membuat seseorang bertahan dalam menghadapi setiap tantangan yang dihadapinya.

²¹ b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hasibuan (2014) beberapa faktor dari motivasi antara lain:

1. Tanggungjawab

³⁴ Rasa tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Karyawan yang merasa bertanggungjawab terhadap tugasnya cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karakteristik pekerjaan itu sendiri, seperti tantangan, variasi dan tingkat kesulitan dapat mempengaruhi motivasi. Pekerjaan yang menantang dan memuaskan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

3. Penghargaan

⁷⁹ Penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam memotivasi karyawan. Penghargaan yang diberi atas pencapaian dan kinerja dapat meningkatkan semangat dan dorongan dalam bekerja.

4. Serta pengembangan dan kemajuan

Kesempatan untuk pengembangan diri dan kemajuan karir merupakan faktor penting dalam motivasi. Karyawan yang merasa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karirnya cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

2.2.2 ⁴² Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*)

¹⁴ Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung

bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari:

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah:

1. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

2. Satisfier Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan.

c. Teori Motivasi dan ² Kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory of Needs*)

Teori kebutuhan McClelland adalah salah satu teori motivasi yang menyatakan bahwa perilaku manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yaitu Kebutuhan akan pencapaian atau berprestasi (*Achievement*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*) dan Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliate*). Oleh karena itu, Teori Kebutuhan McClelland sering ¹¹ disebut juga sebagai Teori Tiga Kebutuhan atau *Three Needs Theory* ¹¹ dikemukakan oleh seorang Psikolog Amerika Serikat yang bernama David McClelland pada tahun 1960-an. Menurut McClelland, setiap individu memiliki tiga jenis kebutuhan motivasi ini (Prestasi, Kekuasaan dan Afiliasi) terlepas dari demografi (usia, ras, jenis kelamin, etnis), budaya atau kekayaan mereka. Jenis motivasi ini diperoleh dan dibentuk dari waktu ke waktu melalui pengalaman dalam kehidupan nyata seseorang dan juga ¹¹ pandangan hidupnya.

1. Kebutuhan akan Pencapaian (*Need for Achievement*)

Individu dengan kebutuhan akan pencapaian atau prestasi tinggi ini sangat termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan bersaing. Mereka mencari peluang promosi dalam pekerjaan dan memiliki keinginan kuat ² untuk mendapatkan umpan balik atas pencapaian mereka. Mereka akan berusaha mendapatkan kepuasan dalam melakukan hal-hal dengan lebih baik. Pencapaian atau Prestasi tinggi akan berkaitan langsung dengan kinerja tinggi. Individu yang ⁷ berkinerja lebih baik dan di atas rata-rata sangat termotivasi. McClelland menyebutkan bahwa orang-orang dengan kebutuhan akan prestasi tinggi ini sebagai akan menetapkan target yang menantang untuk diri sendiri dan mengambil risiko yang disengaja untuk mencapai target yang ditetapkan tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan akan pencapaian ini mencari cara yang inovatif dalam melakukan pekerjaan. Mereka menganggap pencapaian tujuan sebagai hadiah dan menghargainya lebih dari sekadar hadiah finansial.

2. **Kebutuhan akan Kekuasaan** (*Need for Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali dan wewenang atas orang lain dan memengaruhi serta mengubah keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri. Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri. Individu yang memiliki kekuasaan dan otoritas yang lebih besar akan melakukan lebih baik daripada mereka yang memiliki kekuasaan kecil. Kebutuhan akan kekuasaan tidak harus selalu dianggap negatif. Ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

3. **Kebutuhan akan Afiliasi** (*Need For Affiliation*)

Kebutuhan untuk berafiliasi adalah dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu. Mereka berusaha untuk bekerja dalam kelompok dengan menciptakan hubungan yang ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh orang lain. Orang-orang ini cenderung suka berkolaborasi dengan orang lain dalam bersaing dan biasanya akan menghindari situasi yang berisiko tinggi ataupun menghindari situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Individu-individu yang termotivasi oleh kebutuhan akan berafiliasi ini lebih suka menjadi bagian dari suatu kelompok. Mereka suka menghabiskan waktu bersosialisasi dan menjaga hubungan dan memiliki keinginan kuat untuk dicintai dan diterima. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok ini cenderung mematuhi norma-norma budaya ditempat kerja yang bersangkutan dan biasanya tidak akan mengubah norma-norma di tempat kerja karena takut ditolak oleh orang-orang disekitarnya.

68

2.2.3 Hubungan Sistem Kompensasi dengan Motivasi Kerja

a. Pengaruh sistem kompensasi terhadap tingkat motivasi aparatur desa.

Menurut Darnia (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Penggajian Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta, Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja. Di tunjukan dengan tingkat nilai signifikan $0,000 < \text{tingkat alpha } 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 3,601 > 1,66488$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferry, et al. (2017) dimana secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Sedangkan dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa Sitem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Ditunjukan dengan tingkat signifikan $0,000 < \text{tingkat alpha } 0,05$ dan nilai dan $t \text{ hitung } 8,973 > 1,66488$, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Dilif, et al. (2018) dimana secara parsial Upah Berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Berdasarkan hasil melalui regresi linier berganda pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti semua variabel bebas yakni citra Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan Eka, et a.(2020) Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan kerja Tervadap Motivasi Kerja, besarnya semua faktor-faktor yakni Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian terhadap Motivasi kerja sebesar 0,844 atau 84,4%, Sedangkan untuk sisanya 15,6% tersebut dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Studi-studi telah menunjukkan bahwa unsur-unsur seperti gaji yang kompetitif, insentif berdasarkan kinerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir dapat secara signifikan memengaruhi motivasi aparatur desa. Implementasi sistem kompensasi yang baik juga harus memperhatikan konteks lokal dan kebutuhan khusus desa-desa untuk efektif dalam meningkatkan motivasi. Secara keseluruhan, hubungan

antara sistem kompensasi dan motivasi aparatur desa adalah kompleks dan perlu dipelajari secara mendalam untuk mendukung efektivitas pelayanan publik di tingkat desa.

b. Studi empiris terkait kompensasi dan motivasi kerja.

Skripsi yang dibuat oleh Rosana Atika Putri (2021) mahasiswa universitas islam riau dengan judul pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. Sumber sarana agro (idc) pekanbaru, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Probability Sampling yaitu sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan uji analisis SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi dan Dimensi Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh seseorang terhadap

pekerjaannya, lingkungan, serta hubungan interpersonal ditempat kerja yang terlihat pada perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang ditentukan.

b. Dimensi-dimensi kepuasan kerja:

Wexley dan Yukl (dalam Indrasari, 2017: 45-46) menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri tujuh demensi yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi.

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2. Supervisi.

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pekerjaan itu sendiri.

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill varenty, task identy, task significance, autonomy dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Hubungan dengan rekan kerja.

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

5. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

6. Kesempatan memperoleh perubahan status.

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

7. Keamanan kerja.

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Discrepancy (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Poter(1961:117) Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Sudaryo, 2018). Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihan menguntungan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi

disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Teori Job Characteristics Model

Identifikasi karakteristik pekerjaan yang tepat terkait dengan pekerjaan tertentu memiliki peran penting terkait dengan berbagai sikap karyawan didalam organisasi. Karakteristik pekerjaan pertama kali dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) melalui model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*), yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja. Melalui dimensi inti spesifik keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik, dan Hackman dan Oldham (1976) menjelaskan bagaimana elemen ini dapat mempengaruhi hasil kerja dan motivasi karyawan.

c. Teori Value-Percept Theory

Locke 1997 menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung dari harapan, pekerjaan serta nilai individu. Teori Locke ini dikenal dengan *Value-Percept Theory*. Jika terjadi perbedaan yang besar antara yang diinginkan dengan yang didapatkan oleh karyawan, dan perbedaan itu sangat berarti bagi karyawan, akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan tersebut. Sebaliknya, walaupun terdapat perbedaan seperti dimaksud di atas tetapi karyawan menganggap atau memersepsikan bahwa perbedaan tersebut bukan sesuatu yang penting baginya (*importance*), maka ketidakpuasan karyawan dapat diminimalisir. Dalam upaya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, organisasi harus mengidentifikasi hal-hal apa saja yang merupakan sesuatu yang dipersepsikan karyawan sebagai hal yang penting dan bernilai bagi karyawan tersebut. Sebagai contoh: seorang yang telah mendapatkan gaji yang tinggi di suatu perusahaan A, ternyata pindah ke perusahaan B dengan gaji yang lebih rendah dan mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan yang baru tersebut karena baginya nilai lingkungan kerja dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tinggi lah yang paling

penting yang dapat memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bergantung kepada evaluasi karakteristik masing-masing individu, sehingga pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus membuat pekerjaan yang bernilai dan menyelaraskan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan karyawan yang bersangkutan.

2.3.3 Hubungan Sistem Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur desa.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk ⁸¹ uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai pastinya mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai serta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai serta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik dan semakin meningkat.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur desa sangatlah signifikan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab yang diemban oleh aparatur desa dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Kompensasi yang baik tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga pengakuan terhadap kerja keras dan dedikasi mereka dalam melayani masyarakat. Ketika para aparatur desa merasa dihargai dan diperlakukan secara adil melalui kompensasi yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi secara positif terhadap pembangunan dan kemajuan desa mereka.

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja yakni Kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan kepuasan

kerja aparat desa. Ketika mereka merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti gaji yang kompetitif, tunjangan yang layak, dan kesempatan pengembangan karir yang baik dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja aparat desa. Pengelolaan kompensasi yang baik tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan dan motivasi mereka, tetapi juga dapat berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk memperhatikan kebijakan kompensasi yang adil dan berkelanjutan guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tingkat desa.

b. Penelitian sebelumnya tentang kompensasi dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng yang diteliti oleh Feby Hasrawati (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan tipe survey dan pengambilan sampel, ⁷⁰ populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Terdiri dari 63 populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada setiap responden. Alat analisis menggunakan analisis data regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden dengan hasil kuesioner yang telah diisi langsung oleh pegawai honorer sebagai responden dengan beberapa pernyataan dalam setiap indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten bantaeng berada dalam kategori baik (B). berdasarkan hasil uji validitas dari setiap indikator

yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer memperoleh nilai yang signifikan masing-masing lebih kecil dari 0.05 dan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dari r tabel. sehingga semua indikator yang digunakan memiliki validitas yang signifikan terhadap seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian.

2.4 Penelitian terdahulu

Sebagian yang diutarakan sebelumnya bahwa selain teori yang dibahas juga dilakukan pengkajian terhadap hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu dalam menelaah masalah-masalah yang dibahas dengan berbagai pendekatan-pendekatan spesifik. Selain itu dengan mempelajari hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi peneliti. Penegasan posisi ini sangat penting untuk membedakan penelitian peneliti dengan peneliti- peneliti terdahulu yang sudah dilakukan. Oleh karena itu pada bagian berikut ini akan diketengahkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut :

82

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

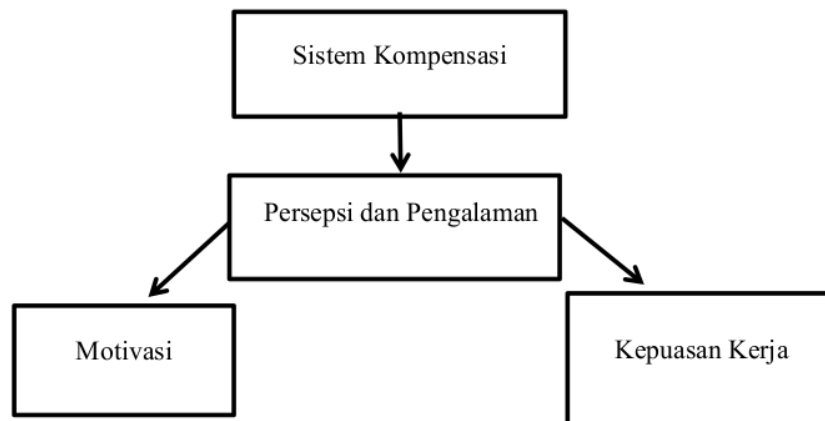
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Dionysius Wira Kusuma (2017)	Persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi pada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan dinas pariwisata kabupaten Bantul terhadap sistem kompensasi yang bersifat finansial dan finansial tidak langsung sudah sesuai dengan beban kerja, hal ini berdasarkan skor rata-rata sebesar 3,77 (dalam kategori penting) namun untuk kompensasi finansial tidak langsung yaitu liburan dan cuti skornya rendah hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi karyawan masih kurang sesuai.
2	Nila Andila Putri(2015)	Pengaruh persepsi karyawan atas sistem kompensasi dan sistem pengembangan karier terhadap motivasi kerja	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari hasil	Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa persepsi kompensasi dan persepsi pengembangan karier secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 14,837. Hasil uji t (parsial) persepsi kompensasi tidak mempengaruhi

			<p>kuesioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden.</p>	<p>¹⁹ktivasi kerja dengan nilai sig t 0,554 > 0,05 dan nilai t hitung 0,594, sedangkan persepsi pengembangan karier berpengaruh terhadap ¹⁹ktivasi kerja dengan nilai sig t 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,474. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi kompensasi dan persepsi pengembangan karier secara simultan mempengaruhi motivasi kerja akan tetapi secara parsial hanya variabel persepsi pengembangan karier saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p>
3	Tyas Septianingsih(2020)	<p>Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja pada karyawan di BKPPD Klaten</p>	<p>Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala untuk mengukur variabel persepsi terhadap kompensasi dan variabel motivasi kerja. Teknik analisis data menggunakan Korelasi Product Moment.</p>	<p>Hasil penelitian⁷⁵ menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka motivasi kerja semakin meningkat. Peranan persepsi terhadap kompensasi adalah 31%, yang berarti 69% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di</p>

				penelitian ini, seperti umur, jenis kelamin, masakerja, kepribadian, kemampuan belajar, sistem nilai yang dianut, dan kepuasan kerja.
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: diolah peneliti (2024)

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi persepsi yang dimiliki oleh aparat desa terhadap sistem kompensasi yang mereka terima. Fokus utama adalah untuk memahami bagaimana aparat desa menilai sistem kompensasi mereka, serta bagaimana pengalaman mereka dalam menerima kompensasi tersebut mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Analisis akan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat

penghasilan, jenis kompensasi yang diterima, dan kejelasan prosedur administrasi terkait kompensasi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi dampak sistem kompensasi yang dirasakan aparat desa dahana tabaloho dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan desa. Dengan memahami persepsi dan pengalaman aparat desa terhadap sistem kompensasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja dalam konteks pemerintahan lokal di tingkat desa.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis penelitian

Menurut Moleong (2017,p.6), pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Sugiyono (2019,p.9) menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif dan penelitian gabungan. Berdasarkan teori di atas, penulis menentukan bahwa penelitian ini akan dilakukan dalam penelitian kualitatif karena jenis penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, atau aktivitas sosial yang terjadi di masyarakat (Farr, 2008; Marshall & Rossman, 2015; Moleong, 2017).

3.2 Setting dan Sumber Data

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi dikantor Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli. Adapun yang menjadi alasan peneliti memilih lokasi ini karena tempatnya yang strategis dan terjangkau, memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

3.2.2 Subyek Penelitian (Sumber Data)

Subjek penelitian adalah orang atau pelaku yang dituju untuk diteliti atau diharapkan memberikan informasi terhadap permasalahan yang akan diteliti yang disebut sebagai informan. Menurut Moleong, **informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar** penelitian (Moleong, 2017). Sumber data ditetapkan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni didasarkan atas atas kompetensi dan bukan atas dasar keterwakilan (Bernard, 2017).

Informan dalam penelitian ini adalah:

1. *Key Informant* : Kepala Desa, Sekretaris desa

2. *Secondary Informant* : Kaur Perencanaan, Kaur Tata usaha dan Umum, Kasi Pemerintahan, Kepala Dusun, Wakil Ketua BPD

3.2.3 Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019,p.55), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah, persepsi dan pengalaman aparat desa terhadap sistem kompensasi serta implikasinya terhadap motivasi dan kepuasan kerja, meliputi:

- a. Sistem kompensasi yang berlaku
- b. Persepsi aparat desa
- c. Pengalaman kerja aparat desa
- d. Motivasi kerja
- e. Kepuasan kerja
- f. Implikasi terhadap kinerja
- g. Perbandingan dengan standar dan kebijakan lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen (Lincoln & Guba, 1985), keberhasilan proses pengumpulan data ditentukan oleh kepiawaian seorang peneliti di lapangan. Sejalan dengan pandangan manusia sebagai instrumen ini; metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif merupakan perluasan dari kegiatan yang biasa dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari seperti membaca, melihat, mendengar, berbicara, dan sebagainya. Dalam bahasa metodologis, kegiatan seperti ini disebut observasi (Bernard, 2017; Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, 2015) dan wawancara (Bernard, 2017). Kedua jenis metode ini merupakan kegiatan utama yang umumnya dilakukan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data kualitatif.

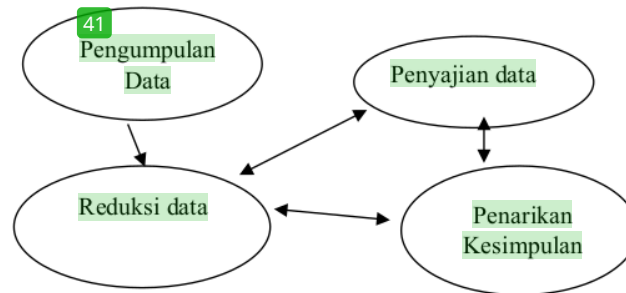
Untuk kepentingan wawancara, penulis akan melakukan wawancara kepada informan, terkait dengan:

- 1) Pemahaman sistem kompensasi dan komponen kompensasi

- 2) Presepsi terhadap sistem kompensasi yang diterima
- 3) Pengalaman pribadi dan tantangan dan masalah yang dihadapi terkait sistem kompensasi
- 4) Pengaruh terhadap motivasi dan faktor pendorong
- 5) Bagaimana kompensasi mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

3.4 Analisa Data

Analisis data adalah teknik kualitatif yang akan digunakan untuk menginterpretasikan dan mendapatkan pemahaman dari ratusan bahkan ribuan halaman kalimat atau deskripsi perilaku yang terdapat dalam catatan lapangan. Siklus analisis data kualitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan interactive model karya Miles dan Huberman (Miles et al.,2014),yang terdiri dari (1)pengumpulan data, (2)reduksi data,(3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan.



Gambar 3.1

Siklus Analisa Data Matthew Miles dan A. Michael Huberman

3.5 Uji Keabsahan Data

Untuk meyakinkan peneliti bahwa temuan penelitian didasarkan pada apa yang ditemukan di lapangan dan bukan karena bias, motivasi, kepentingan, dan perspektif peneliti, temuan penelitian dapat diaplikasikan pada konteks yang lain, kemudian jika penelitian tersebut diulang kembali akan menghasilkan temuan dan kesimpulan yang sama, maka untuk mengatasi semua masalah tersebut, dilakukan beberapa strategi antara lain melalui:

- a. Keterlibatan yang serius dan penuh waktu di lokasi penelitian.
- b. Melakukan pengamatan terfokus.
- c. Triangulasi (sumber, metode, peneliti, teori), dan
- d. Konfirmabilitas-audit kesesuaian analisa dengan data mentah, audit interpretasi dengan informan (Lincoln & Guba, 1985).

3.6 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut:

Table 3.1
Jadwal Penelitian

Tahapan Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan 2023																							
	April				Mei				Juni				Juli				Agus				Okto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul dan Pembuatan <i>Outline</i>	■	■	■	■																				
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal													■											
Perbaikan Proposal																	■							
Pengurusan Surat Ijin Penelitian																					■			

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli

Desa Dahana Tabaloho berada di Kecamatan Gunungsitoli, dibawah naungan Pemerintahan Kota Gunungsitoli. Desa Dahana terdiri dari dua dusun. Sejarah Desa Dahana tidak terlepas dari sejarah terbentuknya kota Gunungsitoli, karena awal pembentukan desa ini menjadi penyebaran terbentuknya Kota Gunungsitoli yang didirikan oleh tiga tokoh atau *Sitölu Tua* yakni *Harefa*, *Telaumbanua* dan *Zebua*. Tiga tokoh tersebut yang akhirnya menjadi marga bagi keturunannya. Sebelum terbentuk desa Dahana, masyarakat Nias pada awalnya menempati daerah Gomo Sihayahaya, setelah daerah tersebut semakin padat maka tua Harefa melakukan perluasan wilayah. Awalnya beliau berhenti di Desa Onozitoli kecamatan Gidö lalu pindah ke Hilimbelu Tabaloho dan terakhir yakni di Desa Dahana Tabaloho. Sewaktu tua Harefa tiba di Desa Dahana, awalnya desa ini merupakan hutan belantara yang memiliki banyak pohon dengan dahan dan rantingnya yang berjumlah banyak. Diantara tanaman-tanaman yang ada di hutan tersebut terdapat satu pohon yang sangat besar dan subur yang memiliki keunikan ranting. Maka tua Harefa memotong salah satu ranting pohon yang indah itu. Karena keunikan ranting-ranting dari dahan pohon tersebut maka tua Harefa yang memiliki gelar *Tuada Laowo* tersebut menamakan tempat tersebut Desa Dahana Tabaloho yang memiliki makna kesuburan dan kebersamaan.

Desa Dahana yang didirikan oleh Tuada Laowo merupakan pemukiman tertua disekitar daerah Gunungsitoli yang mempunyai peninggalan sejarah masa lalu yang unik dengan berbagai benda budaya yang bersejarah berupa sepasang Batu Megalith (*Gowe*) yang tingginya

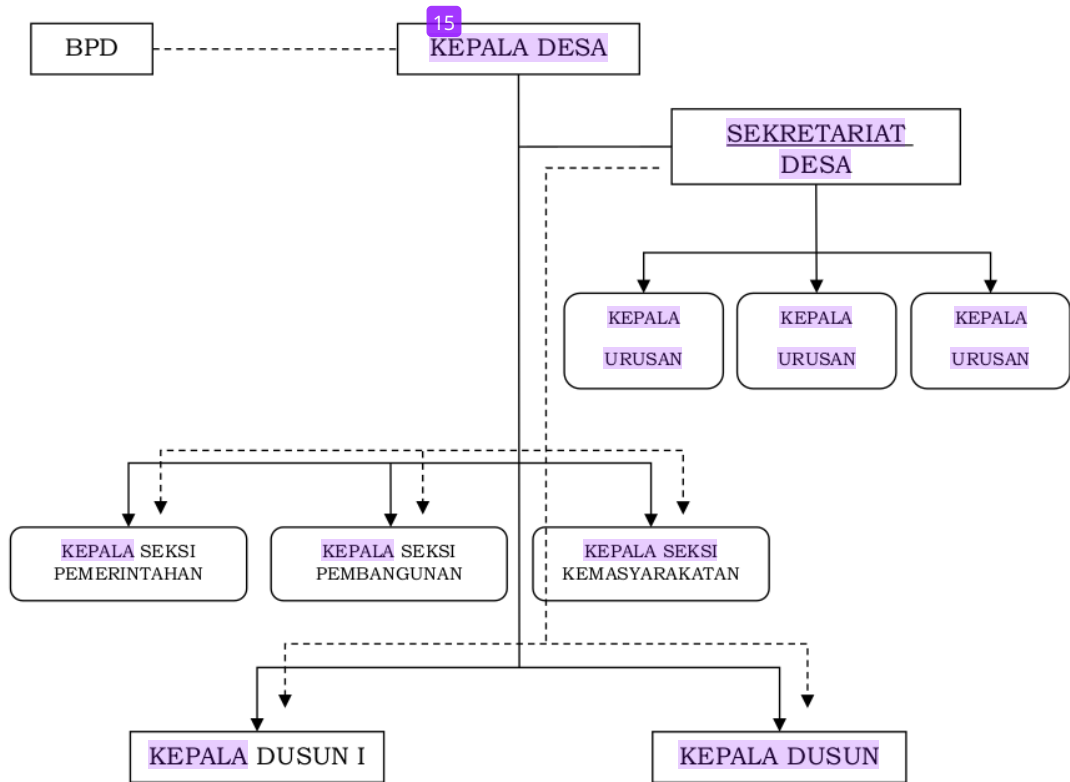
kira-kira 3 m serta adanya rumah adat yang tingginya sekitar 25 m, namun sayang rumah adat tersebut telah punah dimakan usia, termasuk batu-batu bersejarah lainnya.

Di Desa Dahana Tabaloho banyak lahan kosong dan tanaman karet yang ada pada saat ini masih tanaman warisan turun temurun dimana pohonnya sudah tua dan hasil getah karet sudah mulai menurun. Warga Desa Dahana Tabaloho sehari harinya mayoritas bekerja sebagai petani dan yang lainnya ada yang bekerja sebagai tukang, Kuli bangunan, Pedagang, Pengusaha kecil kecilan, Karyawan Swasta dan sebagian kecil sebagai Pegawai Negeri. Ibu rumah tangga kebanyakan bekerja mengurus rumah tangga, Penyadap Karet, kuli Perempuan dan tidak mendapat penghasilan serta kebanyakan yang menjadi tulang punggung keluarga adalah Kepala Keluarga. Di Desa Dahana Tabaloho Hampir 90% Anak-anak mendapatkan pendidikan yang layak mulai dari SD,SLTP dan SLTA bahkan ada sebagian besar yang mengikuti di jenjang yang lebih tinggi lagi, sehingga tidak kekurangan SDM.

28

4.1.2 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dan tatakerja pemerintah desa Dahana Tabaloho kecamatan Gunungsitoli sebagai berikut:



Sumber : Desa Dahana Tabaloho (2024)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Pemerintah Desa Dahana Tabaloho

Tabel 4.1

Nama Pejabat Wilayah Administrasi Pemerintah Desa Dahana Tabaloho

Tahun 2024

No	N a m a	Jabatan
1.	ELPITER HAREFA	Kepala Desa
2.	WARNITI NINGSIH ZEBUA	Sekretaris Desa
3.	DESERIANUS HULU	Kaur umum
4.	FERDINAND	Kaur Keuangan
5.	SALOMO ELRIS UTOMO HAREFA	Kaur Perencanaan
6.	JAMES PERLINDUNGAN HAREFA	Kasi Pembangunan/Kesejahteraan
7.	OKTAVIANUS HAREFA	Kasi pemerintahan
8.	VIKTOR YAMAMONI HAREFA	Kasi kemasyarakatan/pelayanan
9.	SYAH AMAN HAREFA	Kadus I
10.	FANOLO HAREFA	Kadus II

Sumber : Data aparat desa Dahana Tabaloho (2024)

71

4.1.3 Visi dan Misi Desa Dahana Tabaloho

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan desa. Penyusunan Visi Desa Dahana Tabaloho ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di Desa Dahana Tabaloho seperti Pemerintahan Desa, BPD, LPM, Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Lembaga Masyarakat Desa dan masyarakat Desa pada

umumnya. Dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal di Desa sebagai satu satuan kerja wilayah Pembangunan di Kecamatan, maka Visi Desa Dahana Tabaloho adalah:

MEMBANGUN DESA DAHANA TABALOHO DENGAN
GOTONGROYONG DEMI TERWUJUDNYA DESA DAHANA YANG
MAJU, MANDIRI, SEJAHTERA, BERSIH DAN SEHAT.

- Maju : Masyarakat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar tidak tertinggal dengan desa lainnya dan tidak ketinggalan dengan desa-desa yang ada di kota.
- Mandiri : Masyarakat mampu mewujudkan kehidupan kemandirian dengan kekuatan dan kemampuan sendiri.
- Sejahtera : Masyarakat tercukupi kebutuhan pokoknya (sandang dan pangan)
- Bersih, sehat : Masyarakat dapat mewujudkan pola hidup Bersih dan sehat jasmani dan rohani, dengan menjaga kebersihan lingkungan sekitar.

Selain Penyusunan Visi juga telah ditetapkan misi-misi yang memuat sesuatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh Desa agar tercapainya Visi Desa tersebut.

Visi berada di atas Misi. Pernyataan Visi kemudian dijabarkan ke dalam Misi agar dapat di Operasionalkan/dikerjakan. Adapun Misi Desa Dahana Tabaloho adalah:

1. Mengoptimalkan kinerja Perangkat Desa secara maksimal sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing demi tercapainya pelayanan yang baik bagi masyarakat desa..
2. Mengadakan koordinasi dengan mitra kerja
3. Meningkatkan sumber daya manusia dan memanfaatkan Sumber Daya Alam untuk mencapai kesejahteraan masyarakat
4. Meningkatkan kapasitas kelembagaan yang ada di Desa Dahana

Tabaloho

5. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat
6. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan melibatkan langsung dalam berbagai kegiatan yang menghasilkan.
7. Melaksanakan kegiatan pembangunan yang baik, jujur dan transparan.
8. Membuat Peraturan Desa

Program Kerja

1. Membangkitkan semangat Gotong royong Kegiatan:
 - a. Kegiatan melakukan gotong royong 4 x dalam setahun
 - b. Peringatan Hari Kemerdekaan RI dan Hari Sumpah Pemuda
2. Pengembangan Spritual (bimbingan kerohanian)Kegiatan:
 - a. Perayaan Hari Besar Keagamaan (Natal & Paskah)
 - b. Kebaktian Warga Desa 4 x dalam setahun
- 3.Peningkatan Pelayanan Publik dalam upaya peningkatan gizi dan kesehatan masyarakat
 - a. Pemberian makanan tambahan kepada Ibu Lansia
 - b. Pemberian makanan kepada Ibu hamil
 - c.Pemberian makanan tambahan kepada bayi dalam rangka pencegahan anak kerdil (stunting).
 - d. Pengelolaan air bersih
 - e. Germas (senam sehat)
 - f. Penyuluhan KB
 - g. Penyuluhan Narkoba
 - h. Penyuluhan Pertanian
4. Peningkatan Kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat Kegiatan:
 - a. Pelatihan Keterampilan Menjahit
 - b. Pelatihan Keterampilan Tatarias (salon kecantikan)
 - c. Pelatihan Kuliner
 - d. Pelatihan Pengelolaan sampah
 - e. Pembuatan Grandhouse (rumah bibit)
 - f. Pembangunan sarana pra sarana olahraga
5. Pembangunan infrastuktur

- a. Pembangunan Jalan
- b. Parit, tembok penahan
- 6. Pembangunan, Pengembangan dan pemeliharaan sarana prasarana ekonomi masyarakat Kegiatan:
 - c. Membuka lahan/usaha pertanian untuk ketahanan pangan
 - d. Usaha non pertanian yang produktif (took desa)
- 7. Meningkatkan Kapasitas kelembagaan Kegiatan:
 - a. Peningkatan Pelayanan PKK
 - b. Pembentukan Karang Taruna
 - c. Peningkatan Kegiatan Kebudayaan melalui Sanggar Desa
 - d. Membangun sarana olahraga

4.1.4 Karakteristik Informan

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli, khususnya menjelaskan Persepsi dan Pengalaman aparat Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli terhadap sistem kompensasi serta implikasinya pada motivasi dan kepuasan kerja. ¹³ Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Kepala Desa, Sekretaris Desa Dahana Tabaloho, ⁶⁶ Kaur Tata Usaha dan Umum, Kaur Perencanaan, Kasi Pemerintahan, Kadus, serta Wakil Ketua BPD. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 7 orang yaitu: Kepala Desa dan Aparat Desa Dahana Tabaloho. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Nama – Nama Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1	Elpiter Harefa	Kepala Desa
2	Wartini Ningsih Zebua	Sekretaris Desa

*Sumber: data diolah 2024***Tabel 4.3**

Nama – Nama Informan Pendukung

No	Nama	Jabatan
1	Deserianus Hulu	Kaur Tatausaha dan Umum
2	Salomo Erlis U. Harefa	Kaur Perencanaan
3	Oktavianus Harefa	Kasi Pemerintahan
4	Fanolo Harefa	Kepala Dusun II
5	Maniati Zebua	Wakil Ketua BPD

*Sumber: data diolah 2024***4.2 Hasil penelitian**

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan penelitian dilapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan. objek penelitian yang digunakan yaitu di Kantor Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli yang dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Persepsi dan Pengalaman Aparat Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli terhadap sistem kompensasi serta implikasinya pada motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan penelitian, maka peneliti melaksanakan tahapan-tahapan tersebut dengan menggunakan draf wawancara sehingga didapatkan data dari informan yaitu terdiri dari 1

orang Kepala Desa Desa, 1 orang Sekretaris, 2 orang kaur, 1 orang Kasi, 1 orang Kadus dan 1 orang BPD.

4.2.1 Informan Kunci

1. Bagaimana Bapak/Ibu menilai sistem kompensasi yang saat ini diterapkan di Desa Dahana Tabaloho?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Elipiter Harefa beliau menjawab:

“masih ada banyak hal yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal ketepatan waktu pencairan gaji bagi aparat desa. Memang, dalam beberapa tahun terakhir, kami menghadapi kendala dalam pengelolaan dokumen administrasi yang menjadi syarat pencairan gaji karena kalau dokumen belum selesai gaji tidak bisa dicairkan. Memang dalam pencairan gaji yang berbulan-bulan ini kasihan para aparat desa yang harus bisa bersabar menunggu gaji cair. Masalah ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan kemampuan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan administrasi.”

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Wartini Ningsih Zebua menyatakan bahwa:

“cukup baik namun sistem kompensasi yang diterapkan di Desa Dahana Tabaloho masih perlu banyak perbaikan. Meskipun besaran kompensasi sudah ditentukan sesuai peraturan, namun sering terjadi keterlambatan dalam pencairan dana. Kami berharap ke depan ada upaya dari pemerintah daerah untuk mempercepat proses pencairan kompensasi dan mungkin juga mempertimbangkan kenaikan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang kami emban.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Secara umum, sistem kompensasi di Desa Dahana Tabaloho diakui memiliki beberapa kelebihan, namun juga menunjukkan banyak kelemahan. Keterlambatan dalam pencairan gaji akibat masalah administrasi dan kurangnya pemahaman dalam manajemen sumber daya manusia menjadi

masalah utama yang harus diatasi. Terdapat harapan dari para aparat desa agar pemerintah daerah dapat memperbaiki proses pencairan dana dan mempertimbangkan penyesuaian kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka.

2. Apakah kompensasi yang bapak/ibu terima sudah sesuai dengan tanggungjawab dan pekerjaan yang anda lakukan?

Berikut hasil wawancara dengan bapak Elipiter Harefa yang mengatakan bahwa:

“menurut saya belum, saya rasa masih ada ketidakseimbangan. Sebagai kepala desa, tanggung jawab kami sangat besar, mulai dari mengatur jalannya pemerintahan desa, memastikan kesejahteraan masyarakat, hingga menjaga stabilitas pembangunan.”

Dan dilanjutkan oleh Ibu Wartini Ningsih Zebua mengatakan bahwa:

“kompensasi yang saya terima saat ini untuk posisi saya sudah sesuai.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa adanya perbedaan pandangan mengenai kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab. Kepala desa merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan besarnya tanggung jawab yang diemban, sementara sekretaris desa merasa kompensasinya sudah sesuai. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat ketidakpuasan di level kepemimpinan desa, yang mungkin mencerminkan perbedaan dalam persepsi tanggung jawab dan harapan akan kompensasi di antara aparat desa.

3. Apa yang menurut bapak/ibu perlu diperbaiki dari sistem kompensasi saat ini?

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala desa yang mengatakan bahwa:

“hal yang paling mendesak untuk diperbaiki dari sistem kompensasi saat ini adalah manajemen pengelolaan administrasi,

khususnya terkait dengan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk pencairan gaji. Untuk mengatasi hal ini, saya rasa perlu adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia. proses pengurusan berkas-berkas pencairan gaji ini sangat sulit banyak proses yang dilalui mereka harus bekerja keras menuntaskan dokumen baru bisa gajian dari pusat harus tuntas dulu dana desa, kalau belum tuntas maka gaji aparat belum bisa dicairkan. Pelatihan dan bimbingan terkait pengelolaan dokumen dan proses administrasi gaji harus menjadi prioritas. Dengan begitu, aparat desa bisa lebih terampil dan efisien dalam menyiapkan dokumen yang dibutuhkan.

Selain itu, kami juga perlu memperbaiki sistem komunikasi dan koordinasi antar pihak yang terlibat dalam proses pencairan gaji, agar tidak ada kesalahan atau keterlambatan yang tidak perlu. Dengan perbaikan manajemen dan administrasi yang lebih baik, saya optimis sistem kompensasi ini dapat berjalan lebih maksimal dan tepat waktu, kemudian kenaikan gaji bagi aparat desa menjadi suatu hal yang sangat di harapkan”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“yang perlu di perbaiki adalah jangan menunggu realisasi dana desa sehingga bisa di ajukan setiap bulan”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Kedua narasumber sepakat bahwa sistem kompensasi saat ini memerlukan perbaikan, terutama dalam manajemen administrasi dan komunikasi. Kepala desa menekankan pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan perbaikan sistem koordinasi, sementara sekretaris desa mengusulkan agar pencairan gaji tidak tergantung pada realisasi dana desa, agar pengajuan bisa lebih rutin. Dengan melakukan perbaikan ini, diharapkan sistem kompensasi dapat lebih efisien dan tepat waktu, serta memberikan harapan untuk kenaikan gaji bagi aparat desa.

4. Apa saja tantangan yang bapak/ibu hadapi dalam mengelola sistem kompensasi untuk aparat desa?

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala desa yang mengatakan bahwa:

“tantangan utama dalam mengelola sistem kompensasi bagi aparat Desa Dahana Tabaloho adalah kurangnya kapasitas dan pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pengelolaan dokumen yang berkaitan dengan pencairan gaji. Proses pengajuan gaji memerlukan sejumlah dokumen yang harus dipersiapkan dan diurus dengan cermat. Ketika ada kekurangan dalam pengelolaan dokumen ini, seringkali berdampak pada keterlambatan pencairan gaji.

Selain itu, kompleksitas dalam mengikuti aturan administrasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan daerah juga menambah tantangan. Kami sering kali harus memastikan bahwa semua prosedur dan syarat administratif terpenuhi dengan benar sebelum gaji bisa dicairkan”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“Pertama, adalah kelengkapan dokumen, ada banyak tahapan atau musyawarah yang dilalui sehingga segala dokumen itu bisa selesai. Dokumen nya meliputi rkpdes, apbdes, bpi sebelumnya, dan dokumen pengajuan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kedua narasumber menyatakan bahwa tantangan dalam mengelola sistem kompensasi di Desa Dahana Tabaloho mencakup kekurangan kapasitas dan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, serta kesulitan dalam memenuhi berbagai prosedur administrasi. Keseluruhan tantangan ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas SDM dan pemahaman terhadap prosedur administrasi agar sistem kompensasi dapat berjalan dengan lebih efisien.

5. Bisakah bapak/ibu menceritakan pengalaman dalam menyusun kebijakan kompensasi untuk aparat desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“kalau kebijakan untuk kompensasi aparat desa tidak bisa melalui kebijakan kepala desa tapi harus sesuai dengan kebijakan walikota jadi bukan kebijakan kepala desa melainkan sesuai aturan walikota, kenapa harus sesuai, jumlahnya pun juga harus seseuai. Pada dasarnya, tujuan utama kami adalah memastikan aparat desa mendapatkan hak mereka secara adil dan tepat waktu. Namun, dalam praktiknya, banyak tantangan yang muncul.

Dalam kebijakan ini, saya sering berhadapan dengan kendala administrasi yang memperlambat pencairan gaji. Kami perlu memastikan bahwa setiap langkah administrasi sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di tingkat pusat dan daerah. Keterbatasan dalam sumber daya manusia yang mengerti prosedur ini kadang membuat kebijakan yang kami buat tidak berjalan optimal. Namun, saya terus berupaya meningkatkan kualitas kebijakan kompensasi ini. Ini adalah proses yang memerlukan waktu, tetapi kami optimis bahwa dengan perbaikan-perbaikan ini, ke depan sistem kompensasi akan lebih baik dan mendukung kesejahteraan aparat desa”

Dan dilanjutkan oleh sekretaris desa yang mengatakan bahwa:

“Pengalaman saya dalam mengelola kebijakan kompensasi untuk aparat desa melibatkan beberapa tahapan penting. Pertama, kami melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan dan beban kerja setiap aparat desa. Kami mengumpulkan data mengenai tanggung jawab dan aktivitas yang mereka lakukan untuk menentukan besaran kompensasi yang sesuai. Selanjutnya, kami berkoordinasi dengan pihak terkait, seperti pemerintah daerah dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD), untuk memastikan bahwa

kebijakan kompensasi yang kami susun sesuai dengan regulasi dan anggaran desa. Proses ini juga melibatkan diskusi dan konsultasi dengan aparat desa untuk mendapatkan masukan mereka mengenai kebijakan yang akan diterapkan. Meskipun prosesnya memerlukan waktu dan upaya, kami berusaha memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang dihasilkan adil dan transparan, serta dapat memenuhi kebutuhan aparat desa secara optimal.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pengalaman dalam menyusun kebijakan kompensasi bagi aparat desa di Desa Dahana Tabaloho menunjukkan bahwa proses ini melibatkan berbagai tahapan yang kompleks dan memerlukan koordinasi yang baik.

6. Bagaimana proses penerimaan kompensasi dilakukan apakah bapak/ibu merasa proses tersebut cukup transparan?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“Proses penerimaan kompensasi bagi aparat Desa Dahana Tabaloho dilakukan melalui beberapa tahapan administrasi. Pertama, kami mengajukan dokumen-dokumen yang diperlukan kepada dinas terkait, seperti laporan kehadiran dan kinerja aparat desa. Setelah semua dokumen diverifikasi, kami mengajukan permohonan pencairan gaji ke instansi keuangan daerah. Jika semua persyaratan sudah terpenuhi, dana kompensasi akan dicairkan ke rekening masing-masing aparat desa.

Mengenai transparansi, saya mengakui bahwa ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Meskipun proses pencairan dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, kadang kala keterlambatan terjadi akibat ketidaklengkapan dokumen atau hambatan administrasi lainnya. Kami berusaha agar proses ini bisa lebih transparan dengan memberikan informasi secara berkala kepada aparat desa tentang

status pencairan gaji. Namun, saya rasa merasa masih ada ruang untuk meningkatkan transparansi, terutama dalam hal komunikasi terkait kendala yang mungkin muncul. Kami berencana untuk membuat sistem pelaporan yang lebih terbuka, sehingga aparat desa dapat memantau langsung perkembangan proses kompensasi mereka. Dengan demikian, kami berharap dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan kerja aparat desa”

Dan dilanjutkan oleh sekretaris desa yang mengatakan bahwa:

“Proses penerimaan kompensasi di desa kami dimulai dengan pengajuan anggaran kompensasi yang diajukan oleh perangkat desa dan disetujui dalam rapat bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Setelah anggaran disetujui, dana kompensasi biasanya dicairkan melalui sistem administrasi desa dan disalurkan langsung kepada masing-masing aparat desa. Proses ini melibatkan beberapa tahapan administrasi, termasuk verifikasi data dan pelaporan penggunaan anggaran.

Namun, saya merasa bahwa proses tersebut belum sepenuhnya transparan. Keterlambatan dalam pencairan dana dan kurangnya informasi yang jelas mengenai status dan jadwal pencairan sering kali menimbulkan kebingungan di kalangan aparat desa.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan Proses penerimaan kompensasi bagi aparat desa di Dahana Tabaloho melibatkan tahapan administrasi yang terstruktur, tetapi masih menghadapi tantangan terkait transparansi.

7. Apakah bapak/ ibu mengalami masalah keterlambatan dalam proses penerimaan dan pengeloaan kompensasi? Jika iya bagaimana cara mengatasinya?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“Ya, kami sering mengalami keterlambatan dalam penerimaan dan pengelolaan kompensasi bagi aparat desa. Kendala yang paling sering terjadi adalah terkait dengan ketidaklengkapan dokumen administrasi yang dibutuhkan untuk pencairan gaji. Selain itu, koordinasi yang tidak selalu lancar dengan instansi terkait juga kadang menyebabkan proses pencairan menjadi lebih lama dari yang diharapkan. Untuk mengatasi masalah ini, kami mengambil beberapa langkah perbaikan. Pertama, kami memberikan pelatihan kepada aparat desa terkait pengelolaan dokumen administrasi, agar mereka lebih memahami persyaratan yang diperlukan dan dapat melengkapinya tepat waktu. Kedua, kami memperkuat koordinasi dengan dinas keuangan dan pihak terkait lainnya, sehingga proses verifikasi dan pencairan bisa berjalan lebih cepat. Selain itu, kami berupaya membuat prosedur internal yang lebih efisien, termasuk dengan menyederhanakan alur administrasi dan memperkenalkan penggunaan teknologi dalam pengelolaan data. Dengan cara-cara tersebut, kami berharap dapat mengurangi frekuensi keterlambatan dan memastikan bahwa aparat desa menerima hak mereka secara tepat waktu”

Dan dilanjutkan oleh sekretaris desa yang mengatakan bahwa:

“Ya, saya sering mengalami keterlambatan dalam proses penerimaan dan pengelolaan kompensasi. Beberapa masalah yang kami hadapi termasuk keterlambatan pencairan dana dari pemerintah daerah dan kendala administrasi internal desa. Keterlambatan ini sering kali disebabkan oleh masalah anggaran dan proses administrasi yang memakan waktu.

Untuk menangani masalah tersebut, kami telah melakukan beberapa langkah. Pertama, kami berusaha meningkatkan komunikasi dengan pihak-pihak terkait untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas tentang jadwal dan status pencairan dana. Kami juga memperbaiki proses administrasi internal dengan memastikan semua dokumen

dan laporan disiapkan dengan tepat waktu. Selain itu, kami mencoba untuk memanfaatkan sistem pelaporan dan monitoring yang lebih efisien untuk mengurangi kemungkinan kesalahan atau keterlambatan di masa depan. Meskipun ada kemajuan, kami masih terus mencari solusi untuk meningkatkan kelancaran proses penerimaan dan pengelolaan kompensasi."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kedua narasumber mengakui bahwa mereka sering menghadapi keterlambatan dalam proses penerimaan dan pengelolaan kompensasi bagi aparat desa, yang disebabkan oleh ketidaklengkapan dokumen administrasi dan masalah koordinasi dengan instansi terkait.

8. Bagaimana bapak/ibu mengelola kompensasi yang anda terima dalam kehidupan sehari-hari?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari informan 1 yang menyatakan bahwa:

"Dalam kehidupan sehari-hari, saya mengelola kompensasi yang diterima dengan cara yang terencana dan disiplin. Pertama, saya menyusun anggaran pribadi untuk mengatur pengeluaran sehari-hari dan memastikan bahwa saya dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, transportasi, dan tagihan rutin. Namun, dalam kenyataannya ada saja biaya-biaya tak terduga yang sering muncul seperti posisi saya sebagai kepala desa saya selalu di undang dalam acara-acara pesta, melayat, kunjungan dilingkungan dan acara dalam keluarga tentu saja ini menambah biaya pengeluaran saya dengan gaji yang masih belum sesuai dengan tanggungjawab dan ditambah dengan penerimaan gaji yang diterima harus menunggu berbulan-bulan ini merupakan suatu tantangan bagi saya."

Dan dilanjutkan oleh sekretaris desa yang mengatakan bahwa:

“Saya mengelola kompensasi yang saya terima dengan membuat anggaran yang terencana untuk keperluan sehari-hari. Pertama, saya memprioritaskan pembayaran kebutuhan pokok seperti makanan, dan kebutuhan pribadi. Selanjutnya, saya menyisihkan dana untuk tabungan dan keperluan mendesak yang mungkin timbul. Untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan tetap efektif, saya rutin memantau pengeluaran dan pendapatan saya.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pendekatan yang disiplin dalam mengelola kompensasi yang diterima dalam kehidupan sehari-hari. Kades menyoroti tantangan yang dihadapi akibat biaya tak terduga dan keterlambatan dalam penerimaan gaji, sementara sekdes berfokus pada pembuatan anggaran dan pemantauan keuangan secara rutin. Meskipun ada tantangan, keduanya berkomitmen untuk mengelola keuangan mereka dengan cara yang terencana demi memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menghadapi situasi mendesak.

9. Bagaimana bapak/ibu menilai pengaruh sistem kompensasi saat ini terhadap motivasi kerja aparat desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kades yang menyatakan bahwa:

“Saya menilai bahwa sistem kompensasi saat ini tidak memacu semangat kerja karena lama sekali gajian terus gajinya pun pas-pasan ditambah lama lagi penerimaannya saran saya gaji bagi aparat desa ini dinaikkan lagi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja aparat desa. Jika kompensasi diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diharapkan, hal ini dapat meningkatkan motivasi aparat desa. Mereka merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“Saya menilai bahwa sistem kompensasi saat ini memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja aparat desa. Sistem pembayaran kompensasi yang lama ini menyebabkan kurang termotivasi nya aparat dalam bekerja. Karena jika harus menunggu hingga 7 bulan itu sangat melelahkan dan aparat kadang tidak datang ke kantor karena realistis saja sekarang serba uang. Ke kantor membutuhkan bensin, paket dan kebutuhan pokok tiap aparat desa. Ketika kompensasi diterima tepat waktu hal ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi aparat desa untuk bekerja lebih baik.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa narasumber sepakat bahwa sistem kompensasi yang diterapkan saat ini berdampak negatif terhadap motivasi kerja aparat desa. Keterlambatan dalam pencairan gaji dan besaran yang tidak memadai menjadi faktor penghambat. Meningkatkan gaji dan memastikan pencairan yang tepat waktu dianggap krusial untuk meningkatkan semangat dan motivasi aparat desa, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.

10. Menurut bapak/ibu apa faktor-faktor dalam sistem kompensasi yang paling mempengaruhi motivasi kerja aparat desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“Faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja aparat desa dalam sistem kompensasi adalah kepastian dan keteraturan pembayaran. Ketika kompensasi dibayarkan secara tepat waktu dan sesuai dengan yang dijanjikan, aparat desa merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Yang kedua perangkat desa yang berprestasi diberikan apresiasi. Faktor lainnya adalah tingkat kompensasi itu sendiri. Jika kompensasi mencerminkan tingkat tanggung jawab dan beban kerja,

serta cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka motivasi kerja juga akan meningkat.”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“Faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja aparat desa dalam sistem kompensasi adalah ketepatan waktu pencairan kompensasi. Keterlambatan dalam pencairan gaji dapat menyebabkan ketidakpastian keuangan dan mengganggu perencanaan pribadi, yang secara langsung mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja aparat desa dalam sistem kompensasi adalah kepastian dan ketepatan waktu dalam pembayaran. Selain itu, pengakuan terhadap prestasi perangkat desa dan tingkat kompensasi yang memadai juga berperan penting. Ketidakpastian akibat keterlambatan pencairan dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja aparat desa, menunjukkan pentingnya pengelolaan sistem kompensasi yang baik untuk meningkatkan motivasi.

11. Menurut bapak/ ibu apa yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa melalui sistem kompensasi?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“Sebagai Kepala Desa Dahana Tabaloho, saya melihat bahwa ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa melalui sistem kompensasi. Pertama, kami perlu memastikan bahwa pencairan gaji dan insentif dilakukan secara tepat waktu. Keterlambatan dalam pembayaran dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja. Kedua, sistem kompensasi perlu lebih transparan, sehingga semua aparat desa memahami bagaimana perhitungan gaji dan insentif dilakukan.”

Selain itu, perlu adanya evaluasi berkala terhadap besaran gaji dan insentif, agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing aparat. Kami juga bisa mempertimbangkan pemberian penghargaan atau bonus berbasis kinerja, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang lebih dari ekspektasi.”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“Untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa melalui sistem kompensasi, beberapa langkah dapat dilakukan. Pertama, memastikan ketepatan waktu pencairan kompensasi sangat penting agar aparat desa tidak mengalami ketidakpastian keuangan. Kedua, melakukan evaluasi dan penyesuaian berkala terhadap besaran kompensasi agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, melibatkan aparat desa dalam proses perencanaan dan evaluasi kompensasi dapat membantu menciptakan rasa kepemilikan dan meningkatkan kepuasan mereka.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa melalui sistem kompensasi, perlu dilakukan beberapa langkah, termasuk memastikan ketepatan waktu dalam pencairan kompensasi, meningkatkan transparansi dalam perhitungan gaji, dan melakukan evaluasi berkala terhadap besaran kompensasi. Keterlibatan aparat desa dalam proses perencanaan juga diakui sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan, yang pada gilirannya dapat mendorong motivasi kerja mereka.

12. Apakah bapak/ibu merasa bahwa kompensasi yang anda terima memadai untuk memotivasi anda dalam bekerja lebih keras?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“saya berusaha bekerja dengan sebaik mungkin untuk kepentingan masyarakat, terlepas dari besaran kompensasi yang saya terima. Namun, jika ditanya apakah kompensasi yang diterima sudah memadai untuk memotivasi saya bekerja lebih keras, saya harus jujur bahwa kompensasi yang ada saat ini masih bisa ditingkatkan.

Tanggung jawab yang diemban oleh seorang kepala desa sangat besar, mulai dari mengelola pembangunan desa, mengatasi masalah masyarakat, hingga memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik. Idealnya, kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab tersebut. Jika kompensasi yang diterima lebih memadai, hal itu tentu akan menjadi motivasi tambahan untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang lebih optimal. Namun, pada akhirnya motivasi utama tetaplah tanggung jawab terhadap masyarakat”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“Saat ini, saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima memadai bagi saya yang masih belum berkeluarga. Karena masih minim pengeluaran. Meskipun kompensasi yang diterima sesuai dengan ketentuan yang ada, seringkali ketepatan waktu pencairan dan besaran kompensasi tersebut tidak mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban. Untuk meningkatkan motivasi, perbaikan dalam sistem pencairan agar lebih tepat waktu. Jika kompensasi dapat lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan dikelola dengan baik, saya yakin hal ini akan meningkatkan semangat dan produktivitas saya dalam bekerja.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pandangan yang berbeda mengenai kecukupan kompensasi. Kades merasa bahwa kompensasi saat ini belum mencukupi untuk memotivasi dirinya bekerja lebih keras, mengingat tanggung jawab

besar yang diembannya. Sementara itu, Sekdes merasa kompensasinya memadai untuk kondisi pribadi saat ini, meskipun ada keluhan terkait keterlambatan pencairan dan ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja. Keduanya sepakat bahwa perbaikan dalam sistem pencairan dan kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab akan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja.

13. Bagaimana Bapak/ibu melihat hubungan antara sistem kompensasi yang diterapkan dengan tingkat kepuasan kerja aparat desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“saya melihat bahwa sistem kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja aparat desa. Menurut saya perangkat desa tidak puas karena jumlah yang tidak signifikan ditambah lagi dgn penerimaan yang terlalu lama. Ketika kompensasi yang diterapkan sesuai dengan harapan, baik dalam hal jumlah maupun ketepatan waktu pencairan, aparat desa akan merasa lebih dihargai atas kerja keras dan dedikasi mereka. Ini tentu saja berdampak positif pada kepuasan kerja mereka.”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“Saya melihat bahwa ada hubungan yang erat antara sistem kompensasi yang diterapkan dengan tingkat kepuasan kerja aparat desa. Ketika sistem kompensasi berjalan dengan baik artinya kompensasi diberikan tepat waktu cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika ada keterlambatan dalam pencairan maka tingkat kepuasan kerja bisa menurun.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara sistem kompensasi dan tingkat kepuasan kerja aparat desa. Kompensasi yang sesuai, baik dari segi jumlah maupun ketepatan waktu pencairan, berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, keterlambatan

dan ketidakcukupan kompensasi berpotensi menurunkan tingkat kepuasan aparat desa.

14. Apakah sisten kompensasi yang ada saat ini membuat bapak/ibu merasa puas dalam menjalankan tugas?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“Saat ini, sistem kompensasi yang ada masih belum sepenuhnya membuat saya dan aparat desa lainnya merasa puas dalam menjalankan tugas. Salah satu alasan utamanya adalah keterlambatan dalam pencairan gaji dan insentif, yang kadang terjadi. Hal ini tentu mempengaruhi kenyamanan dan kestabilan finansial kami, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi dalam bekerja. Selain itu, besaran kompensasi yang diberikan juga masih bisa ditingkatkan agar lebih sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dihadapi. Aparat desa, termasuk saya, sering kali menghadapi berbagai tantangan yang membutuhkan dedikasi dan waktu ekstra. Jika kompensasi lebih seimbang dengan upaya yang dikeluarkan, tentu kepuasan kerja akan meningkat.

Oleh karena itu, meskipun kami tetap berusaha menjalankan tugas sebaik mungkin, sistem kompensasi yang lebih baik dan lebih adil akan sangat membantu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja kami”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“saya melihat bahwa sistem kompensasi yang ada saat ini belum sepenuhnya membuat saya dan aparat desa lainnya merasa puas dalam menjalankan tugas. Salah satu kendala utama adalah keterlambatan dalam pencairan gaji yang tentunya mempengaruhi stabilitas keuangan dan kesejahteraan kami.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa sistem kompensasi yang ada saat ini belum memberikan kepuasan dalam menjalankan tugas. Keterlambatan pencairan gaji dan besaran kompensasi yang tidak seimbang dengan tanggung jawab yang diemban menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Peningkatan dalam sistem kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan aparat desa.

15. Apakah yang bapak/ibu rasa perlu ditingkatkan dalam sistem kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja aparat desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“saya melihat ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam sistem kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja aparat desa. Pertama, ketepatan waktu dalam pencairan gaji dan tunjangan sangat penting. Keterlambatan pencairan sering kali menjadi masalah yang memengaruhi kesejahteraan dan motivasi aparat desa.

Kedua, besaran kompensasi perlu dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Dalam banyak kasus, aparat desa menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan membutuhkan banyak waktu, sehingga kompensasi yang seimbang akan membantu meningkatkan semangat kerja.

Ketiga, saya juga merasa penting adanya sistem penghargaan berbasis kinerja. Ini akan memotivasi aparat desa untuk bekerja lebih giat dan produktif karena merasa bahwa usaha ekstra mereka dihargai. Dengan peningkatan dalam ketiga aspek ini—ketepatan waktu, besaran kompensasi, dan penghargaan berbasis kinerja—saya yakin kepuasan kerja aparat desa akan meningkat”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“saya melihat ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam sistem kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja aparat desa. Pertama, ketepatan waktu pencairan gaji adalah faktor utama. Saat terjadi keterlambatan, hal ini berdampak langsung pada kesejahteraan aparat desa, yang akhirnya memengaruhi motivasi kerja. Kedua, perlu ada insentif tambahan atau bonus untuk penghargaan kinerja yang baik. Sistem seperti ini dapat memacu aparat desa untuk bekerja lebih produktif dan berprestasi karena merasa usaha mereka dihargai.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja aparat desa, perlu ada peningkatan dalam tiga aspek utama: ketepatan waktu pencairan gaji, evaluasi berkala terhadap besaran kompensasi, dan penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja. Peningkatan dalam hal ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja aparat desa.

16. Apakah ada rencana untuk meninjau atau mengubah sistem kompensasi yang ada? Jika iya, apa alasan dibalik rencana tersebut?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kepala desa yang menyatakan bahwa:

“kami memang memiliki rencana untuk meninjau. Evaluasi dan perubahan ini diperlukan agar sistem kompensasi lebih sejalan dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dihadapi aparat desa, sekaligus memastikan bahwa mereka merasa dihargai atas kontribusi mereka. Kalau untuk merubah tidak bisa karena itu ketentuan dari atas. Tapi menurut saya yang perlu dibenahi adalah dari aparat desa dalam mengolah nya. Perlu di perhatikan kesejahteraan aparat desa.”

Dan dilanjutkan jawaban dari sekretaris desa yang mengatakan:

“saya tidak bisa mengubah kebijakan karena kami mengikuti regulasi dari atas. Tapi kalau untuk memperbaiki proses pengurusan kelengkapan dokumen kami upayakan melakukan yang terbaik dan belajar dari kekurangan sebelumnya demi mempercepat proses pencairan gaji bagi aparat desa yang nantinya ini akan sangat berdampak pada produktivitas kerja”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pentingnya peninjauan sistem kompensasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi aparat desa. Meskipun mereka terikat pada regulasi yang ada, upaya untuk memperbaiki proses administrasi dan pengelolaan dokumen menjadi fokus utama. Hal ini diharapkan dapat mempercepat pencairan gaji dan berdampak positif pada produktivitas kerja aparat desa.

4.2.2 Informan Pendukung

1. Bagaimana bapak/ibu menilai sistem kompensasi yang diterapkan di Desa Dahana Tabaloho?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“saya melihat bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum berjalan dengan baik. Salah satu masalah yang sering kami hadapi adalah keterlambatan pembayaran gaji. Kondisi ini disebabkan oleh proses administrasi yang kurang efisien seperti lambatnya proses pencairan dana dari pemerintah dan kesalahan dalam pengurusan dokumen yang kadang terjadi.”

Kemudian dilanjutkan oleh Kaur Perencanaan yang mengatakan bahwa:

“sistem kompensasi cukup baik. Karena tahun sebelumnya kerja tidak kerja gajian jadi tidak mencapai target Dari pemerintah kota tapi tahun ini desa mana yang kerja itu yang mendapatkan gaji.”

Hal yang sama juga disampaikan oleh Kasi Pemerintahan yang mengatakan bahwa:

“Sistem kompensasi di desa kami, khususnya soal gaji, cukup baik, cuman kendala dalam pengajuan terlalu banyak proses yang harus ditempuh. Sehingga banyak dokumen yang harus diselesaikan.”

Hal ini di dukung oleh Kepala Dusun yang mengatakan bahwa:

“Dari sudut pandang saya sebagai Kadus, kompensasi yang diberikan sebenarnya cukup baik jika diberikan tepat waktu. Namun, keterlambatan pembayaran sering kali membuat kami resah, terutama karena kami berada di garis depan dalam melayani masyarakat.”

Dan dilanjutkan jawaban dari wakil ketua BPD yang mengatakan:

“menurut saya sistem ini masih sangat kurang pas. Aparat desa setiap hari butuh biaya apalagi jika sudah berkeluarga. Sistem yang ada seharusnya diperbaiki, dan diupayakan agar pencairan gaji ini bisa setiap bulan.”

Dari hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa Meskipun sebagian aparat desa menilai bahwa sistem kompensasi sudah membaik dalam hal relevansi dengan kinerja, masalah keterlambatan pembayaran gaji dan proses administrasi yang rumit menjadi kendala utama yang mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan aparat desa.

2. Apakah kompensasi yang anda terima sudah sesuai dengan tanggungjawab dan pekerjaan yang bapak/ibu lakukan?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya, kompensasi yang saya terima belum sepenuhnya sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan. Sebagai Kaur Tata Usaha dan Umum, pekerjaan saya mencakup banyak hal yang penting untuk kelancaran administrasi desa,

namun karena sering adanya kendala dalam pengelolaan dokumen yang berkaitan dengan gaji, proses pencairan sering terlambat. Hal ini membuat kompensasi yang diterima tidak terasa memadai karena terkadang kami harus menunggu terlalu lama.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan bahwa:

“kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang saya emban sebagai Kaur Perencanaan. Pekerjaan perencanaan desa membutuhkan waktu dan tenaga yang besar, namun ketika ada kendala dalam pencairan gaji, hal ini menambah lelah.”

Hal ini didukung oleh Kasi Pemerintahan yang mengatakan bahwa:

“Dalam hal tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan sebagai Kasi Pemerintahan, kompensasi yang diterima seharusnya bisa lebih baik. Terutama karena banyaknya tugas yang terkait dengan pelayanan masyarakat dan koordinasi antar lembaga. Namun, adanya keterlambatan pencairan gaji, saya merasa bahwa kompensasi tersebut belum maksimal dan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada.”

Hal ini sejalan yang di sampaikan oleh Kepala Dusun yang mengatakan bahwa:

“Sebagai Kadus, saya merasa tanggung jawab saya besar karena langsung berhubungan dengan masyarakat. Kompensasi yang saya terima sebetulnya cukup jika diberikan secara tepat waktu, namun keterlambatan Ini membuat saya merasa bahwa upah yang saya terima belum sesuai dengan usaha yang saya keluarkan dalam melayani masyarakat.”

Hal yang sama di sampaikan oleh Wakil Ketua BPD mengatakan:

“Dari sudut pandang saya sebagai anggota BPD, kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan tanggung jawab dan

pekerjaan yang kami lakukan. Kami sering kali terlibat dalam pengambilan keputusan penting yang mempengaruhi desa, namun keterlambatan pencairan, kompensasi tersebut tidak memberikan kepuasan sepenuhnya. Saya merasa bahwa sistem perlu ditingkatkan lagi.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Seluruh aparat desa merasa bahwa kompensasi yang diterima belum memadai, terutama karena keterlambatan pencairan gaji. Meskipun ada yang menganggap gaji cukup, ketidakselarasan antara beban kerja dan waktu pencairan gaji menyebabkan ketidakpuasan secara umum. Perbaikan dalam sistem pencairan dan penyesuaian kompensasi berdasarkan tanggung jawab perlu dilakukan agar motivasi dan kepuasan kerja meningkat.

3. Apakah bapak/ibu merasa ada keadilan dalam distribusi kompesasi diantar semua aparat desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Saya merasa bahwa distribusi kompensasi di antara aparat desa belum sepenuhnya adil. Ada perbedaan dalam tanggung jawab dan beban kerja yang tidak selalu tercermin dalam jumlah kompensasi yang diterima. Selain itu, dengan adanya keterlambatan pembayaran, rasanya semakin tidak adil, karena semua aparat desa harus menunggu gaji yang seharusnya sudah menjadi hak kami.”

Dan dilanjutkan dengan kaur perencanaan yang mengatakan bahwa :

“cukup adil dalam distribusi kompensasi. Tapi, keterlambatan pembayaran gaji membuat kami terkadang mengeluh karena kami semua merasa bekerja keras tapi tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal.”

Hal yang sama di sampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan:

“Jika dilihat dari beban kerja dan tanggung jawab, saya merasa distribusi kompensasi tidak adil. Beberapa posisi menuntut lebih banyak tenaga dan waktu, tapi kompensasi yang diberikan sama. Selain itu, masalah keterlambatan pembayaran gaji memperburuk keadaan.”

Dilanjutkan dengan jawaban dari kepala dusun yang mengatakan bahwa:

“Dari sudut pandang saya sebagai Kadus, distribusi kompensasi di antara aparat desa terasa belum adil. Kami yang berada di lapangan dan berhubungan langsung dengan masyarakat sering kali menghadapi lebih banyak tantangan, namun kompensasi yang diterima sama dengan yang pekerjaannya lebih administratif. Keterlambatan pembayaran gaji semakin memperkuat rasa ketidakadilan tersebut.”

Dan kemudian dilanjutkan dengan wakil ketua bpd yang mengatakan bahwa

“Dalam hal keadilan, saya merasa bahwa distribusi kompensasi di antara aparat desa masih kurang adil. Ada beberapa posisi yang seharusnya mendapatkan kompensasi lebih karena tanggung jawab yang lebih besar. Keterlambatan gaji juga menambah rasa ketidakadilan karena semua aparat desa, tanpa memandang beban kerjanya, harus menanggung konsekuensi yang sama.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa bahwa mayoritas aparat desa merasa distribusi kompensasi belum adil, terutama terkait perbedaan beban kerja dan tanggung jawab yang tidak tercermin dalam jumlah kompensasi yang diterima. Keterlambatan pembayaran gaji semakin memperburuk situasi, menambah rasa ketidakpuasan di antara aparat desa.

4. apa yang menurut bapak/ibu perlu diperbaiki dari sistem kompensasi saat ini?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya, hal pertama yang perlu diperbaiki adalah sistem pencairan gaji agar lebih tepat waktu. Selain itu, sebaiknya ada evaluasi yang lebih mendalam terhadap beban kerja masing-masing aparat desa. Tidak semua posisi memiliki tanggung jawab yang sama, sehingga pembagian kompensasi seharusnya disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab setiap aparat.”

Kemudian dilanjutkan oleh kaur perencanaan yang mengatakan:

“Yang paling mendesak adalah memperbaiki manajemen administrasi terkait pencairan gaji. Masalah dokumen sering kali menjadi hambatan, dan hal ini menyebabkan keterlambatan.”

Hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan:

“Saya pikir perlu ada sistem yang lebih efisien untuk pengelolaan anggaran dan pencairan gaji, sistem pengajuan seperti dokumen anggaran dana desa agar lebih simpel supaya prosesnya lebih cepat dan dipermudah.”

Kemudian dilanjutkan dengan kepala dusun juga mengatakan bahwa:

“Perbaikan utama yang perlu dilakukan adalah memastikan pembayaran gaji tepat waktu, karena hal ini langsung mempengaruhi kesejahteraan kami.”

Dan wakil ketua bpd juga mengatakan bahwa:

“Saya merasa sistem administrasi harus diperbaiki agar tidak lagi terjadi keterlambatan pembayaran gaji. Proses yang lebih sederhana dan cepat perlu diterapkan. Selain itu, sebaiknya ada penilaian ulang terhadap struktur kompensasi, sehingga kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja masing-masing aparat desa. Ini akan membantu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja kami. Dan kemudian satu lagi saran saya dari bpd agar LSM juga diperhatikan kesejahteraannya, karena mereka dibentuk namun kesejahteraan mereka tidak diperhatikan, mereka turut berpartisipasi untuk desa.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Masalah utama yang dihadapi aparat desa adalah keterlambatan dalam pencairan gaji, yang berdampak negatif pada kesejahteraan dan motivasi mereka. Perbaikan dalam manajemen administrasi, terutama dalam hal pengelolaan dokumen dan anggaran, sangat diperlukan agar proses pencairan gaji menjadi lebih cepat dan efisien. Selain itu, evaluasi ulang terhadap distribusi kompensasi, berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab, diperlukan untuk menciptakan sistem yang lebih adil. Usulan tambahan terkait kesejahteraan LSM juga menunjukkan perlunya perhatian lebih luas terhadap semua elemen yang terlibat dalam pembangunan desa.

5. Bisakah bapak/ibu menceritakan pengalaman dalam menerima kompensasi dari pemerintah desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Pengalaman saya dalam menerima kompensasi dari pemerintah desa sering kali tidak memuaskan karena adanya keterlambatan pembayaran. Gaji yang seharusnya diterima setiap bulan kadang tertunda hingga beberapa bulan. Hal ini menyulitkan dalam mengatur keuangan pribadi dan keluarga, karena saya mengandalkan pendapatan ini untuk kebutuhan sehari-hari. Meski saya memahami bahwa ada kendala administratif, keterlambatan ini cukup mengganggu pekerjaan saya.”

Dan disampaikan juga oleh kaur perencanaan yang mengatakan:

“Dalam pengalaman saya, kompensasi yang diterima sering kali terlambat. Saya dan aparat desa sering mendiskusikan masalah ini, dan kami berharap ada perbaikan.”

Hal serupa juga di sampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan:

“Saya mengalami beberapa kali keterlambatan dalam menerima kompensasi. Ini membuat saya merasa tidak nyaman, terutama ketika harus memenuhi kebutuhan keluarga. Meskipun saya mengerti ada masalah administrasi yang harus diselesaikan,

seharusnya ada solusi yang lebih baik agar pembayaran gaji bisa lebih tepat waktu.”

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Kepala Dusun yang mengatakan :

“kompensasi sering kali datang terlambat. Pengalaman ini sangat mengganggu, terutama karena tanggung jawab saya kepada masyarakat sangat besar. Saya perlu memastikan pelayanan masyarakat berjalan lancar, namun dengan gaji yang terlambat, hal ini menambah beban pikiran. Kami berharap pemerintah desa bisa mempercepat proses pencairan dan memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan aparat desa.”

Dilanjutkan oleh wakil ketua bpd yang mengatakan bahwa :

“Pengalaman saya dalam menerima kompensasi dari pemerintah desa sering kali diwarnai oleh keterlambatan pembayaran. Keterlambatan ini berdampak pada kesejahteraan kami sebagai anggota BPD. Kami sering membicarakan masalah ini dalam rapat, namun hingga saat ini solusi yang diharapkan belum terealisasi. Harapannya, ada perbaikan dalam sistem agar kami bisa menerima gaji sesuai jadwal, sehingga motivasi dan kepuasan kerja kami tetap terjaga.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Seluruh aparat desa sepakat bahwa keterlambatan pembayaran kompensasi sangat mengganggu kesejahteraan dan motivasi kerja mereka. Meski mereka memahami bahwa masalah ini terkait dengan kendala administrasi, mereka sangat berharap adanya perbaikan dalam sistem pencairan gaji agar pembayaran dapat dilakukan tepat waktu. Keterlambatan ini tidak hanya berdampak pada aspek finansial pribadi, tetapi juga mempengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

6. Bagaimana proses penerimaan kompensasi dilakukan dan apakah bapak/ibu merasa proses tersebut cukup transparan?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Proses penerimaan kompensasi dilakukan melalui pengajuan dokumen administrasi ke pemerintah desa, kemudian diteruskan ke tingkat kecamatan untuk pencairan. Namun, proses ini sering kali memakan waktu yang cukup lama, dan saya merasa kurang transparan karena kami tidak selalu tahu kapan gaji akan cair. Informasi mengenai keterlambatan atau hambatan dalam proses pencairan juga jarang disampaikan dengan jelas.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan:

“Dalam pengalaman saya, proses penerimaan kompensasi cukup administratif. Dokumen harus diajukan ke beberapa pihak, dan terkadang kami tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai status pencairan gaji. Saya merasa proses ini kurang transparan, terutama dalam hal keterlambatan, karena tidak ada penjelasan yang memadai dari berbagai pihak.”

Hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan bahwa:

“Proses penerimaan kompensasi dimulai dengan pengajuan dokumen dari desa ke tingkat yang lebih tinggi, tapi sering kali kami tidak mengetahui secara pasti kapan gaji akan dicairkan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidaknyamanan. Dari segi transparansi, saya rasa masih banyak yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal memberikan informasi yang lebih terbuka tentang kendala yang menyebabkan keterlambatan.”

Hal yang sama di ungkapkan oleh Kepala Dusun mengatakan:

“Saya melihat bahwa proses penerimaan kompensasi masih rumit dan tidak sepenuhnya transparan. Kami mengajukan dokumen ke pemerintah desa, tapi setelah itu kami tidak diberi tahu dengan jelas mengenai status pencairan gaji. Terkadang gaji terlambat tanpa ada informasi yang jelas, dan ini sangat menyulitkan dalam perencanaan keuangan kami.”

Dan disampaikan juga oleh wakil ketua bpd mengatakan:

“Proses penerimaan kompensasi masih kurang jelas. Biasanya kami menunggu pencairan dari pemerintah desa yang kemudian diajukan ke kecamatan, tetapi sering kali informasi mengenai kapan gaji akan cair tidak transparan. Kami berharap ada komunikasi yang lebih terbuka dari pihak terkait mengenai status pencairan dan alasan di balik keterlambatan, sehingga kami bisa lebih tenang dalam menjalankan tugas.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses penerimaan kompensasi yang dilakukan melalui pengajuan dokumen ke pemerintah desa hingga ke tingkat kecamatan sering kali mengalami masalah, terutama dalam hal transparansi dan ketidakpastian. Aparat desa merasa bahwa mereka tidak mendapat informasi yang cukup mengenai status pencairan gaji dan alasan keterlambatan, yang berdampak pada ketidaknyamanan dalam perencanaan keuangan mereka.

7. Bagaimana bapak/ibu mengelola kompensasi yang anda terima dalam kehidupan sehari-hari?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Sebagai Kaur Tata Usaha dan Umum, saya mencoba untuk mengelola kompensasi yang saya terima dengan bijak. Di tengah keterlambatan pembayaran gaji yang sering terjadi, saya harus lebih cermat dalam merencanakan pengeluaran. Saya seringkali harus mengutamakan kebutuhan pokok dan menunda beberapa rencana lainnya. Saya juga mencoba untuk mencari alternatif penghasilan tambahan agar tidak terlalu bergantung pada gaji.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan:

“Saya memahami bahwa keterlambatan pembayaran gaji adalah masalah yang berulang. Dalam mengelola kompensasi, saya berusaha untuk memprioritaskan kebutuhan yang mendesak. Saya juga menyisihkan sebagian dari kompensasi untuk ditabung,

sehingga ketika terjadi keterlambatan, saya masih memiliki cadangan untuk kebutuhan sehari-hari. Selain itu, saya juga mencoba untuk terlibat dalam kegiatan lain yang dapat menambah penghasilan, seperti usaha kecil-kecilan untuk menutupi kekurangan dari pembayaran gaji yang tidak tepat waktu.”

Kemudian hal serupa juga di sampaikan kasi pemerinatahan mengatakan

“Dalam menghadapi keterlambatan pembayaran gaji, terpaksa kami harus menghemat dan harus mengutang dulu diwarung atau harus meminjam dulu kemudian baru dibayarkan setelah gajian. dan mencoba untuk berkomunikasi dengan keluarga agar mereka memahami situasi ini.”

Hal ini juga sejalan yang di katakan oleh kepala dusun bahwa:

“sering merasa tertekan dengan keterlambatan pembayaran gaji, tetapi saya berusaha untuk tidak membebani keluarga saya. Saya mengelola kompensasi yang diterima dengan cara membuat anggaran sederhana, mengutamakan kebutuhan pokok, dan mencari solusi alternatif saat gaji terlambat. Ini memang tidak mudah, tetapi kami harus tetap bertahan.”

Kemudian dilanjutkan jawaban dari wakil ketua bpd yang mengatakan:

“Dari sudut pandang saya sebagai anggota BPD, masalah keterlambatan gaji ini memang berdampak besar pada kerja kami. Saya berusaha mengelola kompensasi dengan cara menghemat dan merencanakan anggaran bulanan dengan baik. Saya sering memberikan masukan kepada pihak desa agar pengelolaan keuangan lebih baik di masa depan, sehingga kami tidak perlu mengalami masalah ini lagi.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji menjadi masalah yang mempengaruhi kesejahteraan dan cara mereka mengelola keuangan. Mereka berusaha menyesuaikan diri dengan situasi ini dengan berbagai strategi pengelolaan kompensasi, seperti menghemat, mencari penghasilan tambahan, dan menunda pengeluaran yang tidak mendesak.

8. Pernahkan bapak/ibu mengalami masalah dalam menerima kompensasi? Jika ya bagaimana anda menanganinya?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Ya, saya mengalami keterlambatan dalam menerima gaji. Untuk menanganinya, saya mencoba berkomunikasi secara langsung dengan pihak yang bertanggung jawab agar proses pembayaran dapat dipercepat. Saya juga melibatkan anggota lain agar kami bisa menyampaikan keluhan secara kolektif, sehingga perhatian pihak terkait lebih besar.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan bahwa:

“Saya sudah beberapa kali mengalami keterlambatan pembayaran gaji, terutama pada awal tahun anggaran. Saat itu, kami menghadapi beberapa kendala dalam pengajuan dokumen. Untuk menanganinya, saya berusaha tetap tenang dan menyusun anggaran sementara agar kebutuhan sehari-hari tetap terpenuhi.”

Hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan:

“Saya juga sering mengalami keterlambatan dalam menerima kompensasi, Untuk menghadapinya, saya berupaya untuk tetap fokus pada tugas-tugas yang ada. Saya juga berusaha menjaga komunikasi dengan rekan-rekan agar tidak merasa sendirian dalam menghadapi masalah ini. Kami mengadakan pertemuan rutin untuk saling berbagi informasi dan mencari cara terbaik untuk menekan masalah ini ke depan.”

Hal ini di dukung oleh kepala dusun yang mengatakan bahwa:

“Di desa kami, keterlambatan gaji memang menjadi masalah yang cukup sering terjadi. Ketika saya mengalami hal ini, saya berusaha untuk tetap sabar dan mencari cara lain untuk memenuhi kebutuhan. Saya juga aktif berpartisipasi dalam diskusi desa untuk mengangkat masalah ini agar mendapat perhatian dari pemerintah. Selain itu, saya selalu berusaha untuk memberikan informasi

kepada masyarakat agar mereka mengerti situasi yang kami hadapi.”

Hal ini sejalan yang di ungkapkan oleh wakil ketua bpd yang mengatakan:

“Saya juga mengalami keterlambatan dalam penerimaan gaji, dan hal ini sangat berdampak. Untuk mengatasi keterlambatan ini, saya berkoordinasi dengan anggota BPD lainnya untuk bersama-sama menyampaikan keluhan kepada pemerintah desa.”

Berdasarkan wawancara dengan berbagai aparat desa di Dahana Tabaloho, terdapat kesamaan pengalaman terkait Keterlambatan pembayaran gaji di Dahana Tabaloho merupakan masalah yang berdampak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja aparat desa. Meskipun mereka menghadapi tantangan ini, semua aparat menunjukkan sikap proaktif dengan berkomunikasi, berkoordinasi, dan mengedepankan partisipasi kolektif untuk mencari solusi. Upaya-upaya tersebut mencerminkan komitmen mereka untuk tetap melaksanakan tugas dengan baik meskipun dalam kondisi yang sulit.

9. Bagaimana kompensasi yang diterima mempengaruhi semangat dan motivasi kerja?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Kompensasi yang saya terima sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja saya. Ketika gaji dibayarkan tepat waktu, saya merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik. Namun, jika terjadi keterlambatan, rasa kecewa muncul dan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas saya. Saya merasa harus berjuang lebih keras untuk menjaga motivasi meskipun ada tantangan dalam hal kompensasi.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan:

“Saya percaya bahwa kompensasi tepat waktu sangat penting untuk menjaga semangat kerja. Ketika saya menerima gaji tepat waktu, saya merasa lebih bersemangat dan berkomitmen untuk

merencanakan program-program desa yang bermanfaat. Sebaliknya, jika ada keterlambatan, hal itu bisa membuat saya merasa tidak dihargai, dan kadang saya kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.”

Hal serupa pun di sampaikan oleh Kasi pemerintahan mengatakan

“Kompensasi yang saya terima mempengaruhi cara saya bekerja. Ketika gaji dibayarkan secara rutin, semangat saya untuk bekerja meningkat. Saya merasa ada imbalan yang sebanding dengan usaha yang saya lakukan. Namun, jika gaji terlambat, saya merasa frustrasi dan ini dapat memengaruhi kinerja saya dalam menjalankan tugas pemerintahan.”

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dari Kepala dusun yang mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa kompensasi yang saya terima berpengaruh besar terhadap motivasi kerja saya. Ketika saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan dan tepat waktu, saya merasa dihargai dan bersemangat untuk melayani masyarakat. Sebaliknya, keterlambatan pembayaran dapat membuat saya merasa kurang termotivasi dan kurang bersemangat dalam melakukan tugas-tugas saya di desa.”

Hal ini di dukung oleh wakil ketua bpd yang mengatakan bahwa:

“Kompensasi yang kami terima di BPD sangat memengaruhi motivasi kami dalam bekerja. Jika kami menerima gaji tepat waktu, kami merasa lebih berkomitmen untuk menjalankan fungsi kami. Kami sering kali berusaha untuk tetap fokus pada tugas, tetapi dampak dari keterlambatan gaji memang tidak bisa diabaikan.”

Berdasarkan wawancara dengan berbagai aparat desa di Dahana Tabaloho, dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh mereka memiliki dampak signifikan terhadap semangat dan motivasi kerja.

10. Apakah ada Hubungan antara besar kecilnya kompensasi dengan tingkat usaha yang dilakukan dalam bekerja?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya, ada hubungan yang jelas antara besar kecilnya kompensasi dengan tingkat usaha yang saya lakukan. Ketika kompensasi yang saya terima cukup memadai, saya merasa lebih bersemangat dan berusaha lebih keras dalam menjalankan tugas.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan:

“Saya percaya bahwa ada hubungan langsung antara besar kecilnya kompensasi dengan motivasi kerja, walau tidak signifikan tapi mempengaruhi mood tapi saya coba untuk tetap bertanggungjawab atas tugas saya.”

Hal serupa juga dikatakan oleh kasi pemerintahan bahwa:

“Ya, ada hubungan yang cukup kuat antara besarnya kompensasi dengan usaha yang saya lakukan. Ketika saya merasa dihargai dengan kompensasi yang layak, saya cenderung memberikan usaha lebih dalam pekerjaan.”

hal ini sejalan yang di sampaikan oleh kepala dusun mengatakan:

“Saya merasakan bahwa besarnya kompensasi berpengaruh pada usaha yang saya berikan. Ketika gaji saya cukup, saya lebih termotivasi untuk melayani masyarakat dengan baik dan memberikan yang terbaik. Namun, jika kompensasi terlalu kecil, saya merasa kurang dihargai, dan ini bisa mempengaruhi usaha yang saya lakukan.”

Demikian disampaikan juga oleh wakil ketua bpd yang mengatakan bahwa

“Saya yakin ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan usaha yang kami berikan. Ketika kami menerima kompensasi yang sesuai, kami lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas dan mencari cara untuk meningkatkan kinerja. Namun, ketika kompensasi rendah atau tidak memadai, motivasi kami untuk berkontribusi juga cenderung menurun.”

Berdasarkan wawancara dengan aparat desa di Dahana Tabaloho, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang jelas dan signifikan dengan tingkat usaha dan motivasi kerja. Ketika kompensasi memadai, para aparat merasa lebih dihargai, bersemangat, dan berkomitmen untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat menurunkan motivasi dan usaha, menciptakan tantangan dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait untuk memperhatikan sistem kompensasi agar dapat mendukung motivasi dan produktivitas aparat desa.

11. Apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa melalui sistem kompensasi?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa, sistem kompensasi perlu diperbaiki dengan memastikan pembayaran gaji dilakukan tepat waktu. Selain itu, memberikan tunjangan tambahan berdasarkan kinerja atau kontribusi nyata dalam pembangunan desa. Kami juga bisa melakukan evaluasi berkala untuk menentukan apakah kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja yang ada.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan:

“Menurut saya pembayaran tiap bulan Selain itu, memberi penghargaan khusus bagi aparat yang berprestasi atau berhasil dalam menjalankan program-program desa dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.”

Hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan mengatakan:

“Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan menciptakan skema insentif yang jelas. Misalnya, memberikan bonus untuk pencapaian tertentu, seperti penyelesaian proyek tepat waktu atau pelaksanaan program yang berdampak positif. Juga, penting untuk memastikan bahwa gaji yang diterima mencerminkan tanggung jawab dan beban kerja aparat desa.”

Hal yang sama di sampaikan oleh Kepala Dusun mengatakan:

“Untuk meningkatkan motivasi kerja, yang pertama yaitu pemberian kompensasi harus tiap bulan karena kita tau sendiri bahwa setiap hari kita harus mengeluarkan uang untuk berbagai kepentingan. Selain itu, menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi aparat desa juga sangat penting. Dengan meningkatkan kapasitas kami, motivasi kerja akan meningkat karena mereka merasa lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas.”

Dan disampaikan juga oleh wakil ketua bpd bahwa:

“Saya percaya bahwa melibatkan aparat desa dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Selain itu, memastikan adanya umpan balik dari aparat desa mengenai sistem kompensasi yang ada akan membantu pemerintah desa untuk terus memperbaiki sistem tersebut agar lebih memotivasi. Program penghargaan atau pengakuan untuk kinerja yang baik juga akan sangat berpengaruh.”

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Perbaikan sistem kompensasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja aparat desa di Dahana Tabaloho. Pembayaran gaji tepat waktu, penghargaan berbasis kinerja, dan skema insentif yang jelas dapat mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, pengembangan keterampilan dan keterlibatan aparat desa dalam keputusan terkait kompensasi juga akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka.

12. Apakah kompensasi yang diterima memadai untuk memotivasi dalam bekerja lebih keras lagi?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa:

“Saya merasa kompensasi yang saya terima saat ini belum sepenuhnya memadai. Meskipun ada gaji yang diterima, terkadang keterlambatan pembayaran membuat saya merasa kurang dihargai.”

Jika kompensasi lebih stabil dan sesuai dengan tanggung jawab, tentu saya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.”

Dan dilanjutkan jawaban dari kaur perencanaan yang mengatakan

“Saya merasakan bahwa kompensasi yang saya terima cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Gaji yang diterima membuat saya merasa dihargai,”

Hal sejalan juga disampaikan oleh kasi pemerintahan mengatakan

“Secara keseluruhan, saya merasa kompensasi yang saya terima cukup memadai untuk motivasi saya dalam bekerja. Namun, saya percaya bahwa akan lebih baik jika ada evaluasi dan penyesuaian berkala untuk memastikan bahwa gaji sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Ini akan mendorong saya untuk memberikan usaha yang lebih.”

Hal ini di dukung oleh kepala dusun yang mengatakan bahwa

“Saya merasa kompensasi yang saya terima saat ini memadai untuk memotivasi saya. saya berusaha memberikan yang terbaik.”

Hal yang sama di sampaikan oleh wakil ketua bpd yang mengatakan

“Saya percaya bahwa kompensasi yang diterima saat ini cukup memadai, tetapi saya juga melihat adanya ketidakpuasan di kalangan anggota BPD lainnya. Kami ingin ada kejelasan dan kepastian mengenai gaji dan tunjangan. Jika masalah keterlambatan pembayaran dapat diatasi, saya yakin kompensasi yang ada akan lebih memotivasi kami untuk berkontribusi lebih dalam menjalankan tugas.”

Berdasarkan wawancara dengan berbagai aparat desa di Dahana Tabaloho, maka penulis menyimpulkan bahwa Secara umum, para aparat desa di Dahana Tabaloho merasa kompensasi yang mereka terima cukup memadai, tetapi masih ada kekhawatiran tentang keterlambatan pembayaran dan kebutuhan untuk evaluasi berkala. Peningkatan stabilitas dan kejelasan dalam sistem kompensasi, termasuk penyesuaian berdasarkan kinerja, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih pada aspek pembayaran dan

transparansi dalam pengelolaan kompensasi untuk mendukung semangat kerja aparat desa.

13. Bagaimana Pengaruh sistem kompensasi saat ini terhadap kepuasan kerja?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa

“Sistem kompensasi saat ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja saya. Ketika gaji dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan harapan, saya merasa dihargai dan lebih puas dengan pekerjaan saya. Namun, seringkali keterlambatan dalam pembayaran membuat saya merasa resah dan mengurangi kepuasan kerja saya. Saya berharap sistem kompensasi bisa lebih konsisten.”

Dan dilanjutkan oleh kaur perencanaan mengatakan bahwa

“Saya merasa bahwa sistem kompensasi yang ada berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja saya, tetapi ada beberapa kekurangan. Ketika gaji dibayarkan tepat waktu, saya merasa lebih termotivasi dan puas. Namun, jika ada keterlambatan, itu berdampak pada rasa puas saya terhadap pekerjaan yang saya lakukan. Idealnya, sistem kompensasi harus dapat memberikan rasa aman dan menghargai usaha kami.”

Dan hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan

“Sistem kompensasi yang ada saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja saya. Ketika saya mendapatkan gaji yang sesuai dan tidak terlambat, saya merasa lebih puas dan bersemangat untuk menjalankan tugas. Namun, keterlambatan pembayaran gaji mengurangi rasa puas saya, karena saya merasa kurang dihargai atas kontribusi yang saya berikan.”

Dan disampaikan juga oleh kepala dusun mengatakan bahwa

“Saya melihat bahwa sistem kompensasi berpengaruh besar pada kepuasan kerja saya. Jika kompensasi yang saya terima tepat waktu, kepuasan saya terhadap pekerjaan akan meningkat.”

Hal yang sama disampaikan oleh wakil ketua bpd mengatakan

“Sistem kompensasi saat ini memiliki dampak yang kompleks terhadap kepuasan kerja. Di satu sisi, kompensasi yang tepat dan tepat waktu meningkatkan kepuasan kerja kami. Namun, ketidakpastian dalam hal pembayaran dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan anggota BPD. Kami ingin agar sistem kompensasi lebih transparan dan konsisten agar dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.”

Berdasarkan wawancara dengan informan tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa Sistem kompensasi saat ini di Dahana Tabaloho memiliki dampak yang jelas terhadap kepuasan kerja para aparat desa. Pembayaran gaji yang tepat waktu dan sesuai harapan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara keterlambatan menyebabkan ketidakpuasan dan rasa kurang dihargai. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem kompensasi agar lebih konsisten, transparan, dan dapat memberikan rasa aman, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

14. Apakah merasa puas dengan kompensasi yang diterima?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa

“Saya tidak sepenuhnya puas dengan kompensasi yang saya terima. Meskipun gaji yang saya terima sudah cukup baik, seringkali terjadi keterlambatan dalam pembayaran yang membuat saya merasa tidak dihargai. Jika pembayaran gaji dapat dilakukan tepat waktu, saya yakin kepuasan saya akan meningkat.”

Dan dilanjutkan oleh kaur perencanaan mengatakan bahwa

“Saya merasa cukup puas dengan kompensasi yang saya terima, tetapi ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Gaji saya relatif sesuai dengan beban kerja, tetapi keterlambatan dalam pembayaran sering kali mengganggu keuangan saya. Jika masalah ini bisa diatasi, kepuasan saya pasti akan meningkat.”

Hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan

“Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima. Gaji saya mencukupi kebutuhan sehari-hari, Namun, saya juga merasakan dampak negatif dari keterlambatan pembayaran, yang kadang-kadang membuat saya merasa kurang dihargai.”

Dan dilanjutkan oleh kepala dusun yang mengatakan bahwa

“Saya merasa kurang puas dengan kompensasi yang saya terima. Meskipun jumlah gaji tidak terlalu buruk, keterlambatan dalam pembayarannya membuat saya merasa tidak nyaman. Saya berharap agar ada peningkatan dalam sistem pembayaran agar kami bisa lebih puas dengan kompensasi yang diterima.”

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh wakil ketua bpd

“Saya cukup puas dengan kompensasi yang kami terima, tetapi ada beberapa kekhawatiran. Keterlambatan dalam pembayaran seringkali membuat kami merasa tidak dihargai, meskipun gaji dan tunjangan yang ada sudah sesuai. Jika pembayaran lebih teratur, saya yakin kepuasan kami akan jauh lebih baik.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan yang bervariasi terhadap kompensasi yang diterima. Meskipun beberapa yang merasa gaji mereka memadai, keterlambatan dalam pembayaran menjadi isu utama yang mempengaruhi rasa dihargai dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perbaikan dalam sistem pembayaran gaji agar lebih tepat waktu sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja aparat desa.

15. Bagaimana perasaan bapak/ibu tentang pekerjaan anda setelah menerima kompensasi?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa

“Setelah menerima kompensasi, jujur saya senang yah dikarenakan sudah menunggu berbulan-bulan akhirnya cair juga. Ketika gaji dibayarkan tepat waktu, saya merasa puas dan bersemangat untuk bekerja lebih baik.”

Dan dilanjutkan oleh kaur perencanaan yang mengatakan bahwa

“Secara umum, saya merasa lebih positif tentang pekerjaan saya setelah menerima kompensasi, terutama ketika pembayaran tepat waktu. Namun, jika ada keterlambatan, rasa ketidakpuasan bisa muncul. Saya ingin merasa dihargai melalui kompensasi yang diterima agar bisa lebih fokus dan berkomitmen pada pekerjaan.”

Hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan bahwa

“Perasaan saya tentang pekerjaan setelah menerima kompensasi sangat tergantung pada ketepatan waktu pembayaran. Jika gaji dibayarkan sesuai jadwal, saya merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan. Namun, ketika ada keterlambatan, itu dapat membuat saya merasa berdampak negatif pada semangat kerja saya.”

Dan dilanjutkan oleh kepala dusun yang mengatakan bahwa

“Saya merasa cukup baik dan tenang tentang pekerjaan saya setelah menerima kompensasi, terutama jika gaji datang tepat waktu. Namun, keterlambatan dalam pembayaran sering kali menciptakan rasa ketidakpuasan yang bisa mempengaruhi pandangan saya terhadap pekerjaan.”

Dan sejalan dengan yang disampaikan oleh wakil ketua bpd bahwa

“Perasaan saya tentang pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Ketika gaji dan tunjangan dibayarkan tepat waktu, saya merasa lebih berkomitmen dan puas dengan kontribusi saya.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam pembayaran kompensasi memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja para pejabat desa. Pembayaran yang tepat waktu tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menciptakan rasa dihargai, sementara keterlambatan dapat memicu ketidakpuasan yang berdampak negatif pada kinerja dan komitmen mereka.

16. Harapan dari sistem kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja aparat desa?

Peneliti memperoleh hasil wawancara dari kaur tata usaha dan umum yang menyatakan bahwa

“Saya berharap sistem kompensasi yang ada dapat ditingkatkan dengan pembayaran gaji yang tepat waktu. Dengan begitu, saya merasa lebih dihargai atas kontribusi yang saya berikan.”

Dan dilanjutkan oleh kaur perencanaan yang mengatakan

“Saya berharap ada peninjauan rutin terhadap sistem kompensasi yang ada. Selain itu, insentif untuk pencapaian tertentu akan sangat memotivasi kami untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kepuasan kerja.”

Hal serupa juga disampaikan oleh kasi pemerintahan yang mengatakan

“Saya berharap agar sistem kompensasi lebih adil. Keterlambatan pembayaran gaji harus diatasi agar kami bisa fokus pada pekerjaan tanpa khawatir tentang keuangan pribadi. Penghargaan atau bonus untuk kerja keras dan pencapaian juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja kami”

Dan hal yang sama disampaikan juga oleh kepala dusun yang mengatakan bahwa

“Saya berharap agar sistem kompensasi memberikan jaminan pembayaran yang tepat waktu. Selain itu, adanya program pelatihan dan pengembangan keterampilan juga penting, agar kami merasa ada investasi dalam diri kami. Ini akan membuat kami lebih puas dan berkomitmen pada pekerjaan.”

Hal yang sama di ungkapkan oleh wakil ketua bpd bahwa

“Dari sistem kompensasi yang ada, saya berharap ada lebih banyak transparansi dan komunikasi. Kami juga ingin sistem insentif yang bisa mendorong kami untuk berkontribusi lebih baik. Jika semua itu bisa diwujudkan, kepuasan kerja kami pasti akan meningkat.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa aparat desa menginginkan perbaikan signifikan dalam sistem kompensasi

mereka, termasuk pembayaran tepat waktu, keadilan, insentif, transparansi, dan dukungan pengembangan keterampilan. Perbaikan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Persepsi Aparat Desa Dahana Tabaloho Terhadap Sistem Kompensasi Saat Ini

Berdasarkan hasil penelitian, persepsi aparat desa terhadap sistem kompensasi di Desa Dahana Tabaloho menunjukkan campuran pandangan positif dan negatif. Sebagian besar aparat desa mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap keterlambatan dalam pencairan gaji. Kepala desa, sekretaris desa, dan beberapa perangkat desa menyoroti bahwa pencairan gaji yang sering terlambat menyebabkan kesulitan finansial dan mempengaruhi motivasi kerja mereka. Mereka merasa bahwa proses pencairan gaji harus diperbaiki, terutama terkait dokumen administrasi yang menjadi syarat pencairan.

Berdasarkan teori Ekuitas yang dikemukakan oleh Adams (2005), jika individu merasa kompensasi yang diterima tidak seimbang dengan upaya yang dilakukan, mereka akan terdorong untuk mengurangi hasil kerjanya. Aparat desa mengharapkan peningkatan sistem kompensasi, baik dalam hal ketepatan waktu pencairan maupun besaran yang sesuai dengan beban kerja. Selain itu, mereka berharap adanya insentif berbasis kinerja sebagai bentuk penghargaan bagi yang berprestasi. Meski sistem kompensasi diatur sesuai peraturan, kelemahan dalam hal keterlambatan pencairan dan ketidaksesuaian dengan beban kerja menjadi penyebab ketidakpuasan di kalangan aparat desa.

4.3.2 Pengalaman Aparat Desa Dahana Tabaloho Dalam Menerima dan Mengelola Kompensasi

Pengalaman aparat desa dalam menerima dan mengelola kompensasi yang diberikan dihadapkan pada sejumlah tantangan, terutama terkait dengan keterlambatan pembayaran. Para aparat desa mencoba mengelola keuangan dengan cara yang terencana dan disiplin, meskipun harus menghadapi keterlambatan gaji. Mereka menggunakan strategi seperti membuat anggaran ketat, mengutamakan kebutuhan pokok, serta menunda pengeluaran yang tidak mendesak. Beberapa aparat juga harus mencari alternatif penghasilan tambahan

atau berutang untuk menutupi kebutuhan. Keterlambatan ini menambah beban pikiran dan memengaruhi kesejahteraan mereka.

Menurut Frederick Herzberg (dalam Jambak et al., 2023) dalam teori motivasi dua faktor, kompensasi merupakan faktor “*hygiene*” yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmat & Prasetyo (2018) yang menemukan bahwa keterlambatan pembayaran gaji menimbulkan stres finansial dan memengaruhi kinerja pegawai desa.

4.3.3 Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa Dahana Tabaloho

Sistem kompensasi di Desa Dahana Tabaloho memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja aparat desa. Keterlambatan pembayaran gaji dan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi menjadi dua faktor utama yang memengaruhi semangat kerja mereka. Keterlambatan pencairan gaji menyebabkan aparat merasa tidak dihargai atas usaha dan tanggung jawab yang diemban. Dessler (2020) dalam bukunya *Human Resource Management*, dan Mendrofa et al. (2023) menekankan bahwa ketepatan waktu pembayaran kompensasi penting dalam menjaga motivasi kerja karyawan. Keterlambatan ini berdampak pada semangat kerja dan produktivitas mereka.

Vroom's Expectancy Theory (dalam Jambak et al. (2023) menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Jika aparat desa merasa usaha mereka tidak dihargai dengan pembayaran yang tepat waktu, maka harapan mereka terhadap imbalan akan berkurang, yang menyebabkan penurunan motivasi.

4.3.4 Implikasi Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Desa Dahana Tabaloho

Keterlambatan pencairan gaji menjadi salah satu isu utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja aparat desa. Mereka mengandalkan gaji untuk kebutuhan sehari-hari, sehingga keterlambatan ini mempengaruhi kepuasan mereka. Aparat desa berharap adanya perbaikan dalam sistem kompensasi, terutama terkait ketepatan waktu pencairan dan evaluasi berkala terhadap besaran kompensasi.

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang diterapkan. Sistem kompensasi yang ideal tidak hanya memberikan upah yang layak, tetapi juga mencakup tunjangan dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2016), yang menekankan bahwa kompensasi yang efektif adalah kunci dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasibuan juga menegaskan bahwa keterlambatan atau ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan produktivitas dan semangat kerja.

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang persepsi dan pengalaman aparat desa dahana tabaloho kecamatan Gunungsitoli terhadap sistem kompensasi serta implikasinya pada motivasi dan kepuasan kerja, beberapa implikasi penting dapat disimpulkan. Implikasi ini mencakup aspek manajerial, kebijakan, dan pengembangan sumber daya manusia yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja aparat desa.

1. Peningkatan Sistem Administrasi dan Manajemen Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu masalah utama dalam sistem kompensasi di Desa Dahana Tabaloho adalah keterlambatan pembayaran yang disebabkan oleh kurangnya efisiensi dalam pengelolaan administrasi. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya peningkatan kapasitas manajemen administrasi, khususnya dalam hal pengurusan dokumen yang terkait dengan pencairan gaji. Pihak pemerintah desa dan aparat yang terlibat perlu diberikan pelatihan manajemen administrasi yang lebih baik agar proses pencairan dana berjalan lebih lancar dan tepat waktu. Selain itu, pemerintah desa juga perlu meningkatkan sistem teknologi informasi yang lebih modern untuk mendukung pengelolaan dokumen secara efektif dan efisien. Hal ini akan mengurangi kendala administrasi yang sering menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran gaji dan tunjangan aparat desa.

2. Kebutuhan Penyesuaian Besaran Kompensasi Berdasarkan Beban Kerja

Implikasi lain yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah bahwa besaran kompensasi yang diterima oleh aparat desa dianggap belum sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Terutama bagi pejabat desa yang memiliki tanggung jawab besar, kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka jalani. Oleh karena itu, implikasi kebijakan yang muncul adalah perlunya peninjauan ulang terhadap struktur kompensasi. Pemerintah daerah harus melakukan evaluasi berkala terhadap besaran kompensasi yang diberikan kepada aparat desa, serta mempertimbangkan penyesuaian berdasarkan tanggung jawab dan beban kerja masing-masing. Selain itu, perlu ada insentif berbasis kinerja yang diberikan kepada aparat desa yang berhasil menunjukkan prestasi dalam tugas-tugasnya, sebagai bentuk apresiasi dan motivasi tambahan.

3. Pentingnya Transparansi dalam Sistem Kompensasi

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketidakpastian mengenai waktu pencairan kompensasi menjadi salah satu faktor yang mengurangi kepuasan dan motivasi kerja aparat desa. Proses administrasi yang rumit dan kurangnya informasi tentang status pencairan gaji menyebabkan rasa frustrasi di kalangan aparat desa. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan transparansi dalam sistem kompensasi. Pemerintah desa harus memperbaiki komunikasi antara pihak yang mengelola administrasi dan para aparat desa, sehingga mereka selalu mendapatkan informasi yang jelas mengenai status dan jadwal pencairan gaji. Dengan adanya transparansi yang lebih baik, aparat desa akan merasa lebih dihargai dan percaya bahwa hak-hak mereka dipenuhi secara adil.

4. Dampak Langsung terhadap Motivasi dan Kinerja Aparat Desa

Implikasi lainnya adalah bahwa sistem kompensasi yang ada saat ini berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja aparat desa, terutama karena adanya keterlambatan dalam pembayaran dan ketidaksesuaian besaran gaji dengan beban kerja. Jika sistem kompensasi ini tidak segera diperbaiki, ada risiko penurunan produktivitas di kalangan aparat desa.

Aparat desa yang tidak merasa dihargai secara finansial mungkin tidak memiliki semangat kerja yang optimal, yang pada gilirannya akan berdampak pada pelayanan publik dan pelaksanaan program-program pembangunan di desa. Oleh karena itu, pemerintah desa dan pemerintah daerah perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaiki sistem kompensasi, termasuk penyesuaian besaran gaji dan memastikan pembayaran dilakukan tepat waktu, guna menjaga semangat dan kinerja aparat desa tetap tinggi.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu :

1. adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti:
2. adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara, sehingga peneliti hanya menarik kesimpulan dari setiap jawaban yang diberikan

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini maka untuk menjawab rumusan masalah yang sudah di cantumkan di awal rancangan penelitian tentang Persepsi dan Pengalaman Aparat Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli terhadap sistem kompensasi serta implikasinya pada motivasi dan kepuasan kerja maka peneliti mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Persepsi aparat Desa Dahana Tabaloho terhadap sistem kompensasi saat ini umumnya kurang positif. Sebagian besar aparat desa merasa bahwa sistem kompensasi masih memerlukan banyak perbaikan, terutama dalam hal ketepatan waktu pencairan gaji. Keterlambatan pencairan, yang sering kali disebabkan oleh masalah administratif dan koordinasi antar pihak terkait, menjadi kendala utama. Selain itu, banyak aparat desa yang merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, terutama untuk posisi yang lebih tinggi seperti kepala desa. Namun, ada juga aparat yang merasa puas dengan besaran kompensasi, terutama mereka yang bertanggung jawab dalam tugas administratif yang lebih ringan.
2. Pengalaman aparat desa dalam menerima dan mengelola kompensasi menunjukkan adanya tantangan besar dalam pencairan yang tidak tepat waktu. Aparat desa sering harus menunggu hingga beberapa bulan untuk menerima gaji mereka, yang menyebabkan ketidakstabilan dalam perencanaan keuangan pribadi. Aparat desa berusaha untuk mengelola keuangan mereka dengan bijak, mengutamakan kebutuhan pokok, dan mencari sumber pendapatan tambahan. Keterlambatan pencairan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan finansial, tetapi juga menambah beban psikologis dan mengurangi fokus pada pekerjaan karena mereka harus mencari solusi keuangan alternatif.

3. Sistem kompensasi yang ada, terutama terkait dengan keterlambatan pembayaran, secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja aparat desa. Aparat desa yang merasa bahwa gaji mereka tidak hanya terlambat, tetapi juga tidak sesuai dengan beban kerja, menunjukkan penurunan semangat kerja. Mereka merasa bahwa usaha yang mereka lakukan tidak dihargai secara memadai oleh sistem yang ada. Sebaliknya, aparat desa yang merasa bahwa kompensasi mereka cukup sesuai, walaupun jumlahnya tidak besar, tetap menunjukkan semangat kerja yang stabil. Dengan demikian, keteraturan dan kesesuaian kompensasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja aparat desa. Aparat yang menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. Kepuasan kerja aparat desa sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang ada. Keterlambatan pembayaran dan ketidakcocokan antara besaran gaji dan beban kerja menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepala desa dan beberapa aparat kunci lainnya menyatakan bahwa tanggung jawab besar yang mereka emban tidak tercermin dalam kompensasi yang mereka terima, yang menyebabkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas. Sementara itu, aparat dengan beban kerja yang lebih ringan, meski merasa puas secara nominal, tetap terpengaruh oleh ketidakpastian dalam waktu pencairan. Dalam beberapa kasus, keterlambatan pembayaran gaji juga berdampak pada kehidupan pribadi aparat desa, karena mereka harus mencari cara lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan sistem kompensasi di Desa Dahana Tabaloho adalah sebagai berikut:

1. Salah satu masalah utama dalam sistem kompensasi adalah keterlambatan pencairan gaji yang disebabkan oleh prosedur administrasi yang rumit dan kurang efisien. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam manajemen administrasi, terutama dalam hal pengelolaan dokumen yang berkaitan dengan pencairan dana. Program pelatihan dan bimbingan terkait administrasi keuangan desa harus diadakan secara berkala untuk memastikan bahwa aparat desa memahami proses administrasi dengan baik, sehingga dapat mempercepat proses pencairan gaji.
2. Penelitian menunjukkan bahwa ada ketidakcocokan antara beban kerja dan tanggung jawab dengan kompensasi yang diterima oleh beberapa aparat desa. Oleh karena itu, evaluasi rutin terhadap besaran kompensasi perlu dilakukan, dengan mempertimbangkan tanggung jawab dan beban kerja masing-masing aparat. Penyesuaian ini akan memastikan bahwa aparat desa merasa dihargai secara proporsional dengan usaha dan tanggung jawab yang mereka emban, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
3. Pemerintah desa harus meningkatkan transparansi dalam proses pencairan gaji. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membuat sistem pelaporan yang terbuka dan mudah diakses oleh aparat desa. Sistem ini harus memungkinkan aparat desa untuk memantau status pencairan gaji mereka, sehingga mereka dapat mengetahui kendala yang mungkin muncul dan kapan gaji mereka akan dicairkan. Hal ini akan mengurangi ketidakpastian yang selama ini dirasakan oleh aparat desa, sekaligus meningkatkan kepercayaan terhadap sistem kompensasi.
4. Untuk mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, pemerintah desa dapat mempertimbangkan pemberian insentif tambahan berdasarkan kinerja aparat desa. Insentif ini dapat diberikan kepada aparat desa yang menunjukkan prestasi luar biasa atau yang berhasil menjalankan program-program desa dengan baik. Pemberian insentif berbasis kinerja

ini tidak hanya akan meningkatkan semangat kerja, tetapi juga akan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif di kalangan aparat desa.

5. Pemerintah desa disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang ada. Evaluasi ini harus melibatkan seluruh aparat desa, terutama dalam hal penyesuaian besaran gaji, efisiensi administrasi, dan pengelolaan anggaran. Evaluasi ini tidak hanya akan membantu menemukan masalah-masalah dalam sistem yang ada, tetapi juga akan memberikan masukan yang berguna untuk meningkatkan sistem kompensasi di masa depan.
6. Keterlambatan pencairan gaji juga disebabkan oleh kurangnya koordinasi antara pihak desa dan instansi terkait di tingkat kecamatan atau kota. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu memperbaiki sistem koordinasi dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses pencairan dana, seperti dinas keuangan daerah dan pemerintah kota. Komunikasi yang lebih efektif antara pihak-pihak ini akan membantu mengurangi hambatan administratif yang sering kali menjadi penyebab keterlambatan.
7. Selain perbaikan dalam hal administrasi dan kompensasi, penting bagi pemerintah desa untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan aparat desa melalui program pelatihan dan pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan aparat desa dalam menjalankan tugas-tugas administrasi dan pelayanan, mereka akan menjadi lebih efisien dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan ini juga dapat mencakup pengelolaan keuangan pribadi, yang akan membantu aparat desa dalam mengelola kompensasi yang mereka terima secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adams, J. S. (1963). Toward An Understanding of Inequity. *Journal of abnormal social psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J. S. (2005). *Equity Theory*. In *Organizational Behavior 1* (1st ed.). Routledge.
- A. F. Skinner. 1938. *The Behavior Of Organisms: An Experimental Analysis*. Cambridge, Massachusetts: B.F. Skinner Foundation. ISBN 1-58390- 007-1, ISBN 0-87411-487 X.
- A. H. Maslow (1943) *A Theory of Human Motivation*. Originally Published in *Psychological Review*, 50, 370-396
- Andrew F Sikula, 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*, Edisi Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Asnori. (2020). *Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner* (Fajar T. Septiono (Ed.); 1st Ed.). Cv. Pena Persada.
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- Darnia. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Penggajian Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Baebunta*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dionysius, Wira Kusuma. (2017). *Persepsi Karyawan terhadap Sistem Kompensasi pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul*. Stie Widya Wiwaha
- Farr, B. C. (2008). Designing Qualitative Research. *Transformation: An International Journal of Holistic Mission Studies*, 25(2-3), 165-166. <https://doi.org/10.1177/026537880802500310>

- Febi Hasrawati. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Universitas Muhammadiyah, 2018.
- Hackman J.R. and Oldham G.R. 1976."Motivation Through the Design of Work : a Test of Theory Organizational Behav. & Human Perf. ".Journal of Applied Psychology. Vol.16:250-279.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F (1966). Work and The Nature of Man. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Manullang. 2012. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2015). Designing Qualitative Research
- Mc Clelland, David. C. 1988. Human Motivation. New York : Cambridge University Press.
- Mendrofa, Y. F. J., Lase, D., Waruwu, S., & Mendrofa, S. A. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan perangkat desa se-Kecamatan Alasa Talumuzoi dalam meningkatkan pelayanan publik. Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(1), 11–21. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.5>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L.J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, E. Saefuddin, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing, Bogor: In Media.

- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.
- Nila Andila Putri. (2015) Pengaruh persepsi karyawan atas sistem kompensasi dan sistem pengembangan karier terhadap motivasi kerja. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Porter, L.W. 1961. A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job. New York: International Text Book Company.
- Prasetyo, H., Ferdiansyah, M., Surtiyoni, E., & PGRI Palembang, U. (2021). The Impact Of Using A Handphone On The Changes Of Attitudes Of Students In Interacting At Smp Negeri 5 Palembang. In *JUANG: Jurnal Wahana Konseling* (Vol. 4, Issue 1).
- .
- Rosana Atika Putri. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Sumber Sarana Agro (idc) Pekanbaru. Universitas Islam Riau, 2021.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tewal, Bernhard et al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Tyas, Septianingsih (2020). Hubungan Antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di BKPPD Klaten. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Vroom, Victor H. 1995. *Work and Motivation*. Revised Edition. San Francisco : Jossey – Bass Publishers.

PERSEPSI DAN PENGALAMAN APARAT DESA DAHANA TABALOHO KECAMATAN GUNUNGSITOLI TERHADAP SISTEM KOMPENSASI SERTA IMPLIKASINYA PADA MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	www.beloksini.com Internet	503 words — 2%
2	ilmumanajemenindustri.com Internet	257 words — 1%
3	umsu.ac.id Internet	216 words — 1%
4	repository.dharmawangsa.ac.id Internet	166 words — 1%
5	repository.stikes-yrsds.ac.id Internet	148 words — < 1%
6	repository.wiraraja.ac.id Internet	144 words — < 1%
7	catatanpsiumbita.blogspot.com Internet	118 words — < 1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	110 words — < 1%

9	repository.ub.ac.id Internet	110 words — < 1%
10	repository.radenfatah.ac.id Internet	103 words — < 1%
11	cahyowahid.blogspot.com Internet	98 words — < 1%
12	repository.stei.ac.id Internet	93 words — < 1%
13	repository.uin-suska.ac.id Internet	92 words — < 1%
14	repository.uinsu.ac.id Internet	91 words — < 1%
15	www.scribd.com Internet	80 words — < 1%
16	repository.usu.ac.id Internet	73 words — < 1%
17	repository.umpalopo.ac.id Internet	67 words — < 1%
18	docplayer.info Internet	61 words — < 1%
19	repository.uksw.edu Internet	59 words — < 1%
20	repository.umsu.ac.id Internet	55 words — < 1%

repository.unibos.ac.id

21	Internet	41 words — < 1%
22	e-journal.unmas.ac.id Internet	40 words — < 1%
23	eprints.walisongo.ac.id Internet	37 words — < 1%
24	text-id.123dok.com Internet	37 words — < 1%
25	123dok.com Internet	35 words — < 1%
26	ejournal.unitomo.ac.id Internet	31 words — < 1%
27	www.slideshare.net Internet	31 words — < 1%
28	docobook.com Internet	30 words — < 1%
29	repository.uinsaizu.ac.id Internet	29 words — < 1%
30	eprints.umsb.ac.id Internet	28 words — < 1%
31	www.researchgate.net Internet	27 words — < 1%
32	journal.stie-yppi.ac.id Internet	25 words — < 1%

33 Wina Novriani Ni Made, Yudhaningsih Ni Made, Gede Supratha I Nyoman. "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Bali Kulina Utama", ManBiz: Journal of Management and Business, 2024
Crossref 24 words — < 1%

34 etheses.uin-malang.ac.id
Internet 24 words — < 1%

35 Reksa Dzul Ikraami Maalikul Mulki, Ginung Pratidina, Nanda Tria Rahmadani, Dita Lestari. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya", Karimah Tauhid, 2024
Crossref 23 words — < 1%

36 repository.radenintan.ac.id
Internet 23 words — < 1%

37 eprints.utdi.ac.id
Internet 22 words — < 1%

38 eprints.unimudasorong.ac.id
Internet 20 words — < 1%

39 Fitriani Nasution, Rani Febriyanni, Endah Retno Suci, Irma Sari Ramadhani. "Kualitas Layanan Pondok Pesantren Modern dan Rumah Tahfidz Al-Ikhwan Assalam", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022
Crossref 18 words — < 1%

40 repository.stiewidyagamalumajang.ac.id
Internet 16 words — < 1%

41 digilib.uns.ac.id
Internet 15 words — < 1%

42	scribd.com Internet	15 words — < 1%
43	dominiriahulu.wordpress.com Internet	14 words — < 1%
44	library.binus.ac.id Internet	14 words — < 1%
45	repository.ar-raniry.ac.id Internet	14 words — < 1%
46	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet	14 words — < 1%
47	www.madzain.eu.org Internet	14 words — < 1%
48	repositori.unsil.ac.id Internet	13 words — < 1%
49	repository.upi.edu Internet	13 words — < 1%
50	artikelpendidikan.id Internet	11 words — < 1%
51	eprints.undip.ac.id Internet	11 words — < 1%
52	repo.darmajaya.ac.id Internet	11 words — < 1%
53	sdn5kebonayu.blogspot.com Internet	11 words — < 1%

54	dspace.uc.ac.id Internet	10 words — < 1%
55	eprints.uny.ac.id Internet	10 words — < 1%
56	jurnal.stiemuhcilacap.ac.id Internet	10 words — < 1%
57	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet	10 words — < 1%
58	widuri.raharja.info Internet	10 words — < 1%
59	radarlombok.co.id Internet	9 words — < 1%
60	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	9 words — < 1%
61	repository.stipjakarta.ac.id Internet	9 words — < 1%
62	repository.umy.ac.id Internet	9 words — < 1%
63	repository.unhas.ac.id Internet	9 words — < 1%
64	repository.wima.ac.id Internet	9 words — < 1%
65	Dwi Kartika Pebrianti. "Hubungan Sikap dan Motivasi Perawat dalam Pelaksanaan Pendidikan Pasien dan Keluarga terhadap Pencegahan Kekambuhan	8 words — < 1%

66	Emma Nuralfiyah. Public Policy and Management Inquiry, 2022 Crossref	8 words — < 1%
67	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
68	core.ac.uk Internet	8 words — < 1%
69	doc.lalacomputer.com Internet	8 words — < 1%
70	e-journal.uajy.ac.id Internet	8 words — < 1%
71	eprints.ubhara.ac.id Internet	8 words — < 1%
72	es.scribd.com Internet	8 words — < 1%
73	issuu.com Internet	8 words — < 1%
74	jurnal.unswagati.ac.id Internet	8 words — < 1%
75	jurnal.untag-sby.ac.id Internet	8 words — < 1%
76	mafiadoc.com Internet	8 words — < 1%

77	moam.info Internet	8 words — < 1%
78	nagekeopos.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
79	repo.unr.ac.id Internet	8 words — < 1%
80	repository.its.ac.id Internet	8 words — < 1%
81	repository.stieipwija.ac.id Internet	8 words — < 1%
82	repository.um-surabaya.ac.id Internet	8 words — < 1%
83	repository.unair.ac.id Internet	8 words — < 1%
84	repository.widyatama.ac.id Internet	8 words — < 1%
85	zephyrnet.com Internet	8 words — < 1%
86	imadeputrawan.wordpress.com Internet	7 words — < 1%
87	Erikson Chandra Rianto Hutagalung, Zahera Mega Utama, Rahayu Rahayu. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Investasi RI/BKPM", Jurnal Simki Economic, 2024 Crossref	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF