



**PENGARUH EVALUASI KEBIJAKAN
PENDAMPINGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DESA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
TENAGA FASILITASI PENDAMPING DESA
DI KABUPATEN LUMAJANG**

TESIS

oleh

**ENNY ROSEITA HADI
NIM. 140920101008**

**KONSENTRASI ILMU ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**PENGARUH EVALUASI KEBIJAKAN
PENDAMPINGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DESA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
TENAGA FASILITASI PENDAMPING DESA
DI KABUPATEN LUMAJANG**

TESIS

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi (S2)
dan mencapai gelar Magister Sains

oleh

**ENNY ROSEITA HADI
NIM. 140920101008**

**KONSENTRASI ILMU ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

PERSEMBAHAN

Bismillahirohmannirrohim, sujud syukur kepadamu wahai Allah SWT yang Maha Agung nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah engkau jadikan saya manusia yang senantiasa berpikirdan berilmu serta sabar dalam menjalani kehidupan. Tesis ini saya persembahkan untuk orang-orang tercinta, tersayang dan terkasih dalam kehidupan saya yang selalu menyemangati, mendoakan keberhasilan dan mendukung dalam terselesainya tesis ini :

1. Kedua orang tua tercinta, BapakNurhadi Agon, S.Sos dan IbuSri Mujayanah, yang senantiasa dengan tulus memberikan doa dan kasih sayang yang tidak bercela kepada saya.
2. Kedua adik tersayang, Bobby Prawono Mas Hadi dan Helen Reformasining Hadi yang selalu menyemangati dan menjadi pelipur lara dalam setiap kesempatan.
3. Bapak Drs. H. As'at, M.Ag beserta Ibu Hj. Tutuk Fajriatul M, S.H, yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam penyelesaian tesis ini.
4. Keluarga terkasih Bapak Heri Toto Wardianto (alm) yang dipertemukan oleh Allah SWT dalam perjalanan saya menyelesaikan tesis ini, motivasi mereka sangat luar biasa.
5. Sahabat-sahabatyang tidak pernah bosan meluangkan waktu untuk memberikan dukungan dan berbagi ilmu.

MOTTO

Pekerjaan besar tidak dihasilkan dari kekuatan, melainkan oleh ketekunan.¹



¹Johnson, Samuel dalam Sugeng, 2014. *News Update Techno*.
<http://technoupdate27.blogspot.co.id/2015/02/101>. [diakses pada 9 Maret 2017].

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Enny Roseita Hadi, S.IP

NIM : 140920101008

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa dan Kompensasi terhadap Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa di Kabupaten Lumajang”. adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 9 Maret 2017

Yang menyatakan,

Enny Roseita Hadi, S.IP

NIM 140920101008

TESIS

**PENGARUH EVALUASI KEBIJAKAN PENDAMPINGAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DESA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA TENAGA FASILITASI PENDAMPING
DESA DI KABUPATEN LUMAJANG**

Oleh

Enny Roseita Hadi
NIM 140920101008

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si

PENGESAHAN

Tesis berjudul "Pengaruh Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa di Kabupaten Lumajang", karya Enny Roseita Hadi, S.IP telah diuji dan disahkan pada :

Hari, tanggal : Selasa, 13 Juni 2017

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji :

Ketua,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP. 19600219 198702 1 001

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si
NIP. 19580510 198702 2 001

Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si
NIP. 19790220 200212 2 001

Anggota III,

Anggota IV,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP. 195704071986091 001

Dr. Edy Wahyudi, M.M
NIP. 197508252002121 002

Mengesahkan,
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 19580810 198702 1 002

RINGKASAN

Pengaruh Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa di Kabupaten Lumajang; Enny Roseita Hadi, S.IP, 140920101008; 2017: 187halaman; Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik; Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Kegiatan pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang dimulai pada tahun 2008 dengan berbekal payung hukum berupa Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/34/427.12/2008 tentang Tenaga Pendamping Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang yang berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa yang terdapat pada pasal Pembinaan dan Pengawasan. Pembebanan biaya pendampingan di Kabupaten Lumajang dibebankan melalui anggaran pendapatan belanja daerah kabupaten yang diolah melalui Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Kabupaten Lumajang dan dibina oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang, dengan aktor utama adalah tenaga fasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa atau disebut pendamping desa yang bertugas menertibkan administrasi dan tata kelola keuangan ditingkat desa

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei kausalitas untuk mengumpulkan data dari pendamping desa yakni mengenai data diri mereka, bagaimana mereka berpikir dan apa yang mereka lakukan pada proses pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang dengan variabel bebas (X_1) Evaluasi Kebijakan, (X_2) Kompensasi, dan variabel terikat (Y) Kinerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebesar 222 orang pendamping desa dan dikerucutkan menggunakan teknik Solvin menjadi sampel sebesar 143 orang. Kemudian penulis menggunakan sistem random dalam menentukan 143 responden tersebut untuk mengisi kuesioner penelitian. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan

data sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara untuk memperkuat latar belakang dan observasi non partisipan kepada pendamping desa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis sebagai alat pengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis penelitian untuk kemudian dituangkan dalam kesimpulan sebagai hasil dari perhitungan statistik penelitian penulis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di kabupaten Lumajang. Dari hasil uji regresi menunjukkan pengaruh yang kuat positif antara evaluasi kebijakan dan kinerja dengan model searah yang artinya apabila nilai evaluasi kebijakan naik maka nilai kinerja akan naik secara signifikan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa ada 6 (enam) indikator diantaranya efektifitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas dan ketepatan yang masing-masing memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pendamping desa.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang. Dari hasil uji regresi menunjukkan pengaruh yang cukup positif antara kompensasi dan kinerja dengan model searah, artinya apabila nilai kompensasi naik maka tingkat kinerja akan cukup naik secara signifikan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran kompensasi ada 3 (tiga) indikator diantaranya Indikator finansial langsung, indikator finansial tidak langsung dan indikator non finansial yang masing-masing memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pendamping desa.

Evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang. Dari hasil uji regresi, evaluasi kebijakan dan kompensasi menunjukkan hasil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping desa. Sehingga variabel evaluasi kebijakan dan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa Dan Kompensasi terhadap Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa di Kabupaten Lumajang”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata dua (S2) pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama atas kepercayaan, kesabaran dan masukan serta sumbangsih pemikiran yang tak ternilai dalam proses pembimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama ini;
4. Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota atas kemudahan, arahan dan waktu luang serta ilmu berharga yang diberikan dalam penulisan tesis ini;
5. Bapak Drs. Gatot Suprabowo, selaku Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang yang telah memberikan izin dan informasi untuk melakukan penelitian di Dinas.
6. Bapak Drs.Arif Sukamdi selaku Kepala Bagian Pemerintahan Desa yang telah memberikan informasi dan menjadi penghubung penulis dengan para

pendamping desa di Kabupaten Lumajang selama penulis melakukan kegiatan penelitian.

7. Segenappendamping desa di Kabupaten Lumajang yang telah berkenan menjadi responden penelitian sehingga membantu penyelesaian tesis penulis.
8. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
9. Teman-teman dari Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, khususnya angkatan 2014 atas rasa kekeluargaan yang diberikan selama menjalani masa studi di Kabupaten Jember sehingga menjadi pemanis dalam menjalani proses pendidikan.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demi kesempurnaan penulisan tesis ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran yang membangun dari segenap pihak. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Jember, 9 Maret 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RINGKASAN / SUMMARY	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	26
1.3. Tujuan Penelitian	26
1.4. Manfaat Penelitian	26
1.4.1 Manfaat Akademis.....	26
1.4.2 Manfaat Praktis	27
1.4.3Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan.....	27
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	28
2.1. Tinjauan Teoretis	28
2.1.1. Paradigma Ilmu Administrasi	28
2.1.2. Kebijakan Publik	29
2.1.3. Konsep Kinerja	34
2.1.4. Konsep Evaluasi Kebijakan	41

2.1.5. Konsep Kompensasi	45
2.2. Tinjauan Empiris	50
2.3. Hubungan Antar Variabel	54
2.3.1. Hubungan Evaluasi Kebijakan dan Kinerja.....	55
2.3.2. Hubungan Kompensasi dan Kinerja.....	57
2.3.3. Hubungan Evaluasi Kebijakan, Kompensasi dan kinerja.....	59
2.4. Kerangka Konseptual	60
2.5. Hipotesis	61
BAB 3 METODE PENELITIAN	63
3.1. Desain Penelitian	63
3.2. Populasi dan Sampel	64
3.2.1. Populasi	64
3.2.2. Sampel	65
3.2.3. Teknik Penyebaran Kuesioner	66
3.3. Jenis dan Sumber Data	67
3.3.1. Sumber Data.....	67
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data	68
3.4. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .	71
3.4.1. Definisi Operasional Variabel.....	71
3.4.2. Instrumen dan Skala Pengukuran.....	78
3.5. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	79
3.5.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian ...	79
3.5.2. Teknik Analisis Data	81
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	82
3.5.4. Uji Hipotesis.....	84
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	87
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	87
4.1.1. Dasar Hukum	88
4.1.2. <i>Leading</i> Sektor Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa...	89
4.1.3. Tugas Koordinator dan Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa.	90

4.2. Deskripsi Umum Responden	91
4.2.1. Deskripsi Responden berdasarkan Usia	91
4.2.2. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	91
4.2.3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Jurusan .	92
4.2.4. Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja	93
4.3. Statistik Deskriptif	93
4.4. Uji Kualitas Data	98
4.4.1. Uji Validitas	98
4.4.2. Uji Reliabilitas	100
4.5. Analisa Regresi Linier Berganda	100
4.6. Uji Asumsi Klasik	102
4.6.1. Uji Normalitas	102
4.6.2. Uji Multikolinearitas.....	103
4.6.3. Uji Heteroskedastisitas	103
4.7. Pengujian Hipotesis	105
4.7.1. Pengujian secara Simultan (Uji F).....	105
4.7.2. Pengujian secara Parsial (Uji t)	105
4.7.3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	106
4.8. Pembahasan	107
4.8.1. Pengaruh Evaluasi Kebijakan terhadap Kinerja	112
4.8.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	114
4.9. Keterbatasan Penelitian	118
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	119
5.1. Kesimpulan	119
5.2. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah Tenaga Pendamping Desa Tahun 2014.....	12
1.2 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan SPJ ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2010.....	16
1.3 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan SPJ ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2011.....	17
1.4 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan SPJ ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2012.....	18
1.5 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan SPJ ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2013.....	20
1.6 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan SPJ ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2014.....	23
2.1 Penelitian Terdahulu	51
3.1 Variabel Evaluasi Kebijakan	73
3.2 Variabel Kompensasi	75
3.3 Variabel Kinerja.....	77
4.1 Deskripsi Usia Responden.....	91
4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	92
4.3 Deskripsi Jurusan Responden.....	92
4.4 Deskripsi Lama Bekerja Responden.....	93
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Evaluasi Kebijakan	94
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi	95
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	97
4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	99
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	100
4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	101
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	103

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Thomas R. Dye	30
2.2 Skema Jenis Kompensasi	47
2.3GAP Analisis Kinerja.....	56
2.4Kerangka Konseptual.....	61
4.1Hasil Uji Normalitas	102
4.2Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	126
Lampiran 2.1 Rekapitulasi Data Jawaban Deskripsi Umum Responden	131
Lampiran 2.2 Rekapitulasi Jawaban Responden	135
Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	145
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	157
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	163
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	166
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik	168
Lampiran 8. Lampiran Keputusan Bupati Lumajang Nomor : 188.45/16/427.12/2014 tentang Daftar Koordinator Tenaga Fasilitasi dan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang Tahun 2014....	170
Lampiran 9. Aturan - Aturan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa	178

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan berbangsa dan bernegara tidak terlepas dari kegiatan administrasi dengan manusia sebagai pemeran utama dan pelaksananya, namun kegiatan administrasi tersebut tidak bisa dilakukan hanya dengan satu orang saja karena tidaklah mudah bagi satu orang tersebut untuk mengelolah banyak hal, pasti akan membutuhkan berbagai koordinasi dari manusia lainnya (Aristoteles dalam Dimock dkk, 1960:3). Kegiatan administrasi yang dimaksudkan adalah kegiatan administrasi publik, hal tersebut dijelaskan bahwa secara global administrasi publik merupakan kegiatan implementasi dan koordinasi usaha-usaha perorangan maupun kelompok atau publik untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintah dengan cara memberikan pengarahan dan teknis-teknis berupa kebijakan publik yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik (Pfiffner dan Presthus dalam Syafiie dkk, 1999:25-26).

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dipahami bahwa manusia bekerja secara bersama-sama sebagai aktor utama penyelenggara kegiatan administrasi dengan ranah publik sebagai ranah yang diselami oleh negara khususnya pemerintah dalam menjalankan kegiatan administrasinya sehari-hari. Administrasi publik yang dilakukan pemerintah mempunyai hasil produk berupa kebijakan publik sebagai bukti kongkrit penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaannya memiliki tujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah di masyarakat sehingga setiap warga negara tidak akan terlepas dari kegiatan mentaati kebijakan atau aturan yang dibuat oleh pemerintah.

Salah satu bentuk kegiatan administrasi publik yang dilakukan pemerintah adalah kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang baik dan prima dari pegawai pemerintah merupakan dambaan seluruh masyarakat kita untuk menyelesaikan kepentingan maupun permasalahan yang mereka hadapi, namun pada kenyataannya masih banyak ketidakpuasan masyarakat pada sektor pelayanan publik yang dilakukan pemerintah. Sehingga hal yang perlu diperhatikan oleh pemerintah kita adalah bagaimana melakukan pemanfaatan

secara optimal kepada sejumlah pegawai yang dimilikinya serta memotivasi mereka semua agar memiliki kemauan mencapai kinerja yang optimal dengan berbagai kemampuan yang dimiliki, mengingat performa pelayanan yang baik sangat bergantung pada produktifitas kinerja pegawai pemerintah itu sendiri

Kinerja organisasi dikerucutkan pada kinerja pegawai atau individu yang digadang-gadang sebagai aspek yang berperan penting dalam keberhasilan dan kemajuan organisasi karena keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap pegawai akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi yang tepat sasaran. Ivancevich (2005:217) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil yang diinginkan dari perilaku", kemudian ditambahkan oleh Sinambela (2016:478) bahwa "penilaian pekerjaan merupakan suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya". Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa tolak ukur kinerja pegawai yang memedomani prosedur formal yang berlaku pada suatu kegiatan pelayanan dan pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan hasil baik ataupun hasil buruk erat kaitannya dengan perilaku atau perlakuan pegawai pada prosesnya.

Rivai dan Basri dalam Sinambela (2016:482) menyebutkan bahwa "kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati". Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka, dalam suatu organisasi para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Organisasi yang efektif mempunyai manajemen yang selalu menciptakan sinergi positif yakni dengan jalan menetapkan standar atau pedoman-pedoman dalam bekerja yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai yang kita kenal sebagai aturan atau kebijakan organisasi. Kinerja pegawai akan tercipta jika

pegawai dapat melaksanakan tanggungjawab sesuai aturan atau kebijakan yang dibuat oleh organisasi tersebut.

Bila berbicara mengenai hasil pelayanan atau kinerja yang dilakukan oleh pegawai pemerintah maka perlu kiranya melakukan evaluasi secara berkala dari segi kebijakan atau pedoman yang dianut manusianya dalam melaksanakan pekerjaannya. Evaluasi menunjukkan kepada kita berbagai fungsinya dalam analisis kebijakan seperti yang diutarakan oleh Dunn (2000:609) "evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan publik". Selanjutnya kegiatan mengevaluasi juga dilakukan pada kinerja pegawai dengan tujuan memastikan fokus dari penilaian atau evaluasi tidak hanya pada kinerja pekerjaan saja namun juga melihat dari sisi perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang sedang ditekuni sehingga efektifitas pekerjaan pelayanan dapat tercapai (Ivancevich, 2005:217). Oleh karena itu, merupakan tantangan dan kewajiban pemerintah untuk mengupayakan segala sesuatu yang menghasilkan dampak positif pada peningkatan performa kinerja pegawainya dengan melakukan pengkaderan dan peningkatan mutu serta menjamin kesejahteraan pegawai yang nantinya akan menumbuhkan semangat bekerja guna tercapainya tujuan organisasi pemerintahan.

Teori evaluasi kebijakan menyebutkan bahwa evaluasi menyumbangkan berbagai klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target kebijakan dimana pada aplikasinya menghasilkan perumusan masalah dan rekomendasi, oleh karena itu evaluasi tersebut digunakan untuk memantau hasil kinerja kebijakan publik, program serta aplikasi untuk menentukan kegunaan hasil terhadap beberapa orang, kelompok atau masyarakat secara keseluruhan (Dunn, 2000:610-611). Konsekuensi dari tindakan kebijakan yang tidak selalu pemerintah ketahui secara utuh mengharuskan pemerintah untuk melakukan evaluasi pada produk kebijakan yang dihasilkannya setelah proses implementasi kebijakan sudah berjalan dalam kurun waktu tertentu, evaluasi tersebut juga berlaku pada aktor maupun pelaksana didalamnya.

Berbagai hasil penelitian menyebutkan bahwa dengan mengevaluasi produk-produk hukum yang dihasilkan oleh pemerintah secara berkala dapat memberi dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, mengingat produk-produk hukum tersebut merupakan pedoman formal yang menjadi pegangan pegawai dalam melakukan tugas pokok dan fungsi mereka. Diantaranya penelitian Salbiah dan Rizky (2012:43) yang merangkum penelitian dari Alim (2008) dan Christie (2009) dengan hasil bahwa evaluasi kebijakan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan penelitian Istiyani (2009) memberikan hasil bahwa evaluasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat, namun penelitian Salbiah dan Rizky sendiri mendapat hasil bahwa pengaruh evaluasi anggaran berpengaruh positif sebesar 95% terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Kemudian penelitian Ameliawati (2013:12) mendapatkan hasil bahwa "evaluasi kebijakan yang dilakukan berpengaruh secara simultan sebesar 86,50% terhadap kinerja pegawai", dengan melakukan pelaksanaan evaluasi kebijakan secara sungguh-sungguh akan memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Diversitas hasil penelitian di atas mengenai pengaruh evaluasi kebijakan terhadap kinerja menunjukkan kepada kita bahwasannya proses evaluasi merupakan proses yang kompleks dengan proses retrospektif meliputi pemantauan dan evaluasi program dalam jangka waktu tertentu yang bisa kita artikan sebagai kegiatan aktivitas kebijakan atau program yang sedang berjalan dan sangat erat kaitannya dengan keluaran atau dampak (Dunn, 2000:616). Tidak berbeda dari evaluasi kebijakan yang dilakukan pemerintah demi mempengaruhi kinerja para pelaku maupun pelaksana kebijakan dengan harapan evaluasi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja kebijakan dan kinerja pelaksana kebijakan melalui cerminan efektifitas dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Selain melakukan evaluasi berkala terhadap produk-produk hukum yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja sehari-hari, maka menjadi wajib bagi instansi pemerintah yang menaungi untuk senantiasa memperhatikan kesejahteraan para pegawainya sehingga dalam pelaksanaan tugas mereka bisa

lebih optimal dan meningkat dari waktu ke waktu. Kesejahteraan yang dimaksud adalah pemberian kompensasi yang layak dan tepat kepada para pegawainya karena kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai, hal tersebut diperkuat oleh pernyataan dari Sinambela (2016:217) yang menyatakan bahwa "keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi".

Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi bisa mempengaruhi kinerja. Kompensasi juga disebut-sebut sebagai salah satu motivasi pegawai dalam berkinerja. Hasil penelitian Fauzi (2014:184-185) memberikan gambaran akan pentingnya pengaruh kompensasi layak yang harus diterima kepada pegawai sebagai hak mereka setelah melakukan pekerjaan dapat kita lihat dari hasil penelitiannya yakni "Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik parsial maupun simultan dan paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda yakni sebesar 44%". Dikuatkan oleh penelitian Suwati (2013:54) pada hasil kesimpulan penelitiannya berbunyi bahwa "variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda, adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan". Sehingga dari beberapa uraian di atas penulis dapat memahami bahwasannya kompensasi merupakan hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai hal tersebut dibuktikan dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwasannya kompensasi pengaruhnya bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya dengan adanya peningkatan kompensasi otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai, dan biasanya variabel kompensasi finansial atau gaji menjadi poin terbesar yang mempengaruhi kinerja mengingat gaji merupakan imbalan finansial yang teratur dibayarkan kepada pegawai sehingga dampaknya bisa langsung dirasakan apabila terdapat keterlambatan ataupun penurunan maupun kenaikan kompensasi.

Pemerintah Kabupaten Lumajang merupakan organisasi besar yang berusaha menampilkan pelayanan prima pada kegiatan administrasinya, dengan mengupayakan secara terus menerus peningkatan kualitas pegawainya sehingga dapat bekerja optimal di semua lini. Penyelenggaraan kegiatan administrasi pemerintahan yang paling ujung adalah penyelenggaraan pemerintahan desa yakni penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat oleh kepala desa dengan dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa (Permendes PDTT No. 3 tahun 2015, Pasal 1, ayat 2-3). Semakin kuat dan besarnya potensi desa dari waktu ke waktu menuntut perhatian lebih dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah guna memperkuat basis pada ujung tombak pemerintahan.

Perhatian kongkrit pemerintah pusat dapat kita lihat dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang dijabarkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 yang akan memberikan pengaruh signifikan bagi eksistensi desa dimasa yang akan datang. Undang-undang yang dikhususkan bagi desa ini bukan hanya memberikan kepastian hukum bagi desa, namun terlebih juga menghalalkan otonomi kepada desa untuk melakukan pengelolaan terhadap daerahnya sendiri demi mencapai tujuan yang luhur yakni mensejahterakan masyarakat desanya. Munculnya tambahan sumber pendapatan desa dari anggaran pendapatan belanja negara (APBN) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa akan membawa pengaruh terhadap besaran sumber pendapatan masing-masing desa. Hal ini merupakan peluang sekaligus tantangan bagi segenap unsur pemerintah desa, terutama bagi kepala desa dalam merencanakan program kegiatan yang terpadu sesuai dengan anggaran yang ada, sekaligus harus mampu melaksanakan tata kelola keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Mempertimbangkan arah dan tujuan desa kedepan maka pemerintah kabupaten diharapkan mampu melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan berupa pendampingan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa tersebut sehingga pengelola pemerintahan desa dari segala aspek tidak akan melakukan

hal-hal yang menyimpang dari aturan serta bisa terhindar dari masalah hukum dan masyarakat menjadi lebih berdaya.

Banyaknya fenomena penyimpangan pada pelaksanaan dan penggunaan alokasi dana desa menjadi bom waktu yang harus diselesaikan secara cepat dan tepat oleh pemerintah karena masalah tersebut merupakan masalah yang kompleks dan memerlukan kerjasama berbagai lini. Suharto (2015) menyatakan bahwa "Struktur pemerintah desa yang sederhana serta kapasitas sumber daya manusia yang terbatas semestinya tidak dibebani untuk mengikuti pola pertanggungjawaban keuangan pemerintah daerah". Namun pada kenyataannya pemerintah desa tetap memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan setiap dana desa yang digunakan. Nugraha (2015) menyodorkan fakta yang terjadi dilapangan sebagai berikut :

Sejak Januari 2015, KPK menemukan 14 temuan pada empat aspek, yakni aspek regulasi dan kelembagaan; aspek tata laksana; aspek pengawasan; dan aspek sumber daya manusia, ... Pada aspek tata laksana, terdapat lima persoalan, antara lain Kerangka waktu siklus pengelolaan anggaran desa sulit dipatuhi oleh desa; Satuan harga baku barang/jasa yang dijadikan acuan bagi desa dalam menyusun APBDesa belum tersedia; Transparansi rencana penggunaan dan pertanggungjawaban APBDesa masih rendah; Laporan pertanggungjawaban yang dibuat desa belum mengikuti standar dan rawan manipulasi; serta APBDesa yang disusun tidak sepenuhnya menggambarkan kebutuhan yang diperlukan desa.

Dari kompleksnya masalah tersebut di atas khususnya pada tata kelola dana desa maka pemerintah kita mengambil langkah memfasilitasi pemerintah desa untuk mengelola keuangannya melalui pendampingan yang dilakukan oleh pendamping desa sesuai dengan amanat undang-undang tentang desa.

Pendamping desa digadang-gadang sebagai tumpuan harapan masyarakat terhadap program-program yang dilaksanakan oleh pemerintah, khususnya bagi kesejahteraan masyarakat dan pembangunan desa. Hal tersebut juga diutarakan oleh Mohlis (2016:5) yang menyatakan bahwa "Pendamping desa mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam pemerintahan desa yakni menggali dan menampung serta menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan kawasan pedesaan secara partisipatif serta peningkatan kapasitas bagi pemerintah desa".

Kemudian ditambahkan oleh Nuradi (2017) yang menyatakan bahwa ”pendamping desa sangat diperlukan keberadaannya untuk memfasilitasi desa guna meminimalisir penyimpangan penggunaan dana desa, sehingga pemerintah desa dan pendamping desa harus saling bekerja sama”.

Kabupaten Lumajang juga menjadi salah satu Kabupaten yang masih memiliki kendala dalam tata kelola keuangan desa, hal tersebut diutarakan oleh ketua DPRD Kabupaten Lumajang dalam catatan strategis DPRD yang menyatakan bahwa ditemukan anggaran sebesar 122 miliar rupiah lebih yang dialokasikan untuk 198 desa dengan dana yang terserap sudah 100% namun masih terkendala laporan pertanggung jawaban berupa SPJ (Yan, 2014). Kondisi tersebut lebih parah terjadi pada saat periode sebelum dana desa disalurkan lewat rekening desa atau pada saat masa sebelum diadakan pendampingan di desa-desa, hal tersebut sesuai penuturan dari Suranton (2015) yang menyatakan bahwa :

”Dana desa yang terserap kurang dari 80% pada setiap tahapan pencairan karena tidak terselesaikannya pertanggungjawaban puluhan desa yang berimbas pada desa lainnya di Kabupaten Lumajang yang telah menyelesaikan administrasinya, untuk itu perlu adanya solusi yang untuk mengatasi permasalahan tersebut sehingga tidak menghambat program pembangunan di tingkat bawah yakni dengan solusi pendampingan”.

Penuturan tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Gatot Suprabowo selaku sekretaris di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang yang menyatakan bahwa :

”Lumajang termasuk untung bisa menyelenggarakan pendampingan di desa bahkan jauh sebelum pemerintah pusat mencetuskan pendamping desa APBN, kita pendampingan dana desa dari APBD sudah mendahului sebagai bentuk solusi pemerintah Kabupaten Lumajang terhadap kendala keuangan desa. Regulasi yang sudah terbentuk dari dulu-dulu, tinggal digembleng pendamping desanya supaya tambah manthap lagi, kita sebagai pemerintah terus mengupayakan percepatan penyaluran dan tak lupa pemantauan, penting itu”.

(wawancara tatap muka, 22 Juni 2017)

Kebutuhan akan keberadaan pendamping desa juga diutarakan secara gamblang oleh Bupati Lumajang pada saat peringatan puncak bulan bakti gotong royong masyarakat Kabupaten Lumajang tahun 2017 yakni dengan semakin meningkatnya dana desa yang dikucurkan dari pemerintah kabupaten kepada

pemerintah desa melalui penyaluran anggaran pendapatan belanja desa maka keberadaan pendamping desa menjadi kunci penting yang digunakan sebagai agen perubahan, terutama dalam mendampingi dan memfasilitasi penyusunan sampai dengan pelaporan keuangan desa serta pemberi informasi sebagai kepanjangan pemerintah kabupaten kepada pemerintah desa (Kominformj,2017). Bapak Bupati Lumajang juga menekankan bahwa pendamping desa bukan hanya hadir sebagai warga masyarakat baru di desa yang di tempati mengabdikan namun harus sebagai angin segar harapan menuju terciptanya masyarakat Kabupaten Lumajang sejahtera dan bermartabat melalui desa dengan memberikan dampak perubahan yang signifikan pada tertibnya tata kelola keuangan desa.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendampingan pengelolaan keuangan di desa-desa sangat diperlukan guna mengoptimalkan dan mentertibkan tatakelola keuangan desa sehingga administrasi keuangan berupa laporan pertanggung jawaban bisa dipenuhi secara lengkap yang notabene merupakan kewajiban desa setelah memperoleh cairan dana. Pendampingan pengelolaan keuangan desa juga merupakan tameng yang digunakan pemerintah untuk ikut andil dalam meminimalisir penyimpangan terhadap dana desa, sehingga keberadaan pendamping desa sangat diperlukan, di Kabupaten Lumajang juga memandang penting adanya pendamping desa.

Dikutip dari penelitian Juniarga dan Suryawati (2013:2) bahwa "Kebijakan tenaga fasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa...Bupati Lumajang pada saat itu membuat suatu terobosan dengan melihat dasar Permendagri Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa yang terdapat pada pasal Pembinaan dan Pengawasan". Hal tersebut merupakan cikal bakal terbentuknya tenaga fasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang guna melaksanakan kegiatan pendampingan desa yang dimulai pada tahun 2008 dengan berbekal payung hukum berupa Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/34/427.12/2008 tentang Tenaga Pendamping Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang, pembebanan biaya pendampingan dibebankan melalui anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) Kabupaten

Lumajang yang diolah melalui Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Kabupaten Lumajang dengan dibina oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang, dengan tujuan menertibkan administrasi pengelolaan keuangan ditingkat desa.

Secara khusus tujuan pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang melalui tenaga fasilitasi pendamping desa dijabarkan dalam Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor : 188.45/34/427.12/2014 pada bagian ketetapan yang memedomani Permendagri Nomor 37 tahun 2007 yakni :

1. Tugas koordinator tenaga fasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa, untuk :
 - a. Koordinator Kabupaten membantu tugas-tugas administrasi pada Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang serta melakukan fasilitasi pelaksanaan penyelenggaraan program tenaga pendampingan desa di tingkat kabupaten khususnya dalam hal tertib administrasi pengelolaan keuangan desa;
 - b. Koordinator Kecamatan membantu tugas-tugas administrasi pada pemerintah kecamatan serta melakukan fasilitasi kegiatan pendampingan yang ada di desa di wilayah kecamatan khususnya tertib administrasi pengelolaan keuangan desa.
2. Tugas tenaga fasilitasi pendamping pengelolaan keuangan desa, untuk :
 - a. Memberikan pendampingan dan fasilitasi dalam penyusunan dan pembuatan administrasi pengelolaan keuangan desa tahun anggaran berjalan;
 - b. Melaksanakan kegiatan lain yang diperintahkan oleh kepala desa atau pejabat lain dalam pemerintah desa dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku.

Tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang bertugas melakukan pendampingan pada pengelolaan dana desa yang bersumber dari APBD Kabupaten Lumajang mulai dari perencanaan sampai dengan terselesainya laporan keuangan desa. Mereka merupakan tenaga kontrak yang direkrut oleh pemerintah Kabupaten Lumajang dengan sistem perpanjangan kontrak setiap tahunnya, adapun tenaga fasilitasi pendamping desa yang lebih terkenal dengan sebutan pendamping desa direkrut dari kalangan sarjana minimal sarjana strata 1 (S1) yang lolos seleksi di kabupaten, adapun lulusan yang diutamakan berasal dari jurusan akuntansi sehingga linier dengan tugas dan kewajibannya sebagai

pendamping desa nantinya yakni bergelut dengan hal-hal yang bersifat menghitung dan mengelola keuangan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaporan (Hadori dalam Juniarga dan Suryawati, 2013:2) dengan fasilitator penjangkaran berada pada Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang yang selanjutnya dibina oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat.

Alasan utama dilakukan pendampingan tersebut dikarenakan belum siapnya desa, khususnya belum siapnya aparatur desa yang menangani dokumen keuangannya, sehingga menjadi penting untuk pemerintah dalam memberlakukan pendampingan terhadap desa. Hal tersebut juga diutarakan oleh Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Bapak Drs.Gatot Suprabowo bahwa :

“Pada tahun 2008 dicetuskan Keputusan Bupati yang mengatur tentang pendampingan pengelolaan keuangan desa dengan mengacu pada Permendagri Tahun 2007 merupakan langkah yang diambil oleh pak Bupati Fauzi pada saat itu guna mendukung desa, terutama untuk menutupi kekurangan desa sembari membina para aparat desa agar bisa melaksanakan tugasnya khususnya tugas pengadministrasian keuangan desa yang rentan akan penyalahgunaan sehingga bisa tertib administrasinya”

(wawancara by *Phone*, 11 Juni 2016)

Diperkuat juga oleh keterangan dari pihak Bagian Pemerintahan Desa melalui Kepala Bagian Pemerintahan Desa juga mengiyakan hal tersebut, Bapak Drs. Arif Sukamdi selaku Kepala Bagian Pemerintahan Desa menyatakan bahwa :

“Keterlambatan pada penyelesaian dokumen keuangan khususnya APBDesa yang adalah pedoman kegiatan tahunan desa dan pertanggungjawabannya melalui SPJ sangat sering terjadi, lambat sehingga pencairan terkendala oleh karena itu pak Bupati memerintahkan kami Pemdes untuk memantau dan mengawasi pelaksanaan dan melaporkan ke beliau kembali bahkan kami Pemdes dengan bantuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat berusaha secara berkala untuk mengevaluasi aturan yang digunakan supaya kinerja tentara kami yaitu pendamping desa bisa maksimal dalam menertibkan administrasi keuangan desa”.

(wawancara by *Phone*, 11 Juni 2016)

Uraian percakapan tersebut di atas memberikan gambaran kepada kita bahwa masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh pemerintah

Kabupaten Lumajang terutama dalam membangun sistem kegiatan administrasi yang kompeten dan bisa diikuti oleh para pendamping desa guna meningkatkan kinerja mereka dalam menangani tugas pendampingan pengelolaan keuangan desa.

Adapun data tenaga pendamping desa sampai dengan tahun 2014 di Kabupaten Lumajang, terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Pendamping Desa Tahun 2014

NO	UNSUR	TENAGA PENDAMPING	KETERANGAN
1	Pendamping Desa/ dengan tugas tambahan sebagai Koordinator Kabupaten	3	
2	Pendamping Desa dengan tugas tambahan sebagai Koordinator Kecamatan	21	Tersebar di 21 Kecamatan di Kabupaten Lumajang
3	Pendamping Desa	198	
JUMLAH		222	

Sumber: Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor : 188.45/16/427.12/2014

Koordinator kabupaten, koordinator kecamatan dan pendamping desa sejumlah 222 orang merupakan tenaga fasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa yang disebut oleh pemerintah Kabupaten Lumajang sebagai pendamping desa, Koordinator hanya tugas tambahan yang diberikan kepada pendamping desa namun dalam hal tugas pokoknya seluruhnya sama yakni mendampingi desa mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses pelaporan keuangan desa. Hal tersebut diutarakan oleh Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang, Bapak Gatot Suprabowo yang menyatakan bahwa :

“Tidak ada beda pada tugas para pendamping dik, di aturan pada intinya sama-sama sebagai fasilitator pendampingan keuangan di desa mulai dari perencanaan sampai pelaporan, bahkan gaji pokok mereka sama”
(wawancara tatap muka, 22 Juni 2017)

Hal tersebut juga ditambahi oleh Kepala Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Daerah Kabupaten Lumajang, Bapak Arif Sukamdi yang menyatakan bahwa :

“Para pendamping desa pada intinya sama tugasnya, hanya pada beberapa orang penyebutannya lain seperti Koordinator”.
(wawancara tatap muka, 21 Juni 2017)

Pendamping desa tersebut merupakan kepanjangan dari pemerintah kabupaten yang diharapkan mampu mendampingi desa secara menyeluruh dimulai dari pendampingan administrasi maupun hal-hal lain yang berhubungan dengan pemerintahan desa khususnya pada tata kelola administrasi keuangan desa.

Fenomena perubahan atau revisi kebijakan pendampingan juga terjadi setiap tahunnya guna penyempurnaan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lumajang sangat erat kaitannya dengan melihat bagaimana kinerja pendamping desa dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen yang mendampingi pengelolaan keuangan desa mulai dari perencanaan sampai dengan pelaporannya selama tahun anggaran berjalan. Sesuai dokumen keputusan Bupati Lumajang mulai tahun 2010 sampai dengan tahun 2014, terlihat beberapa perubahan diantaranya seperti yang tercantum dalam Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor : 188.45/24/427.12/2010 tentang Koordinator dan Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2010, yakni tentang tugas pendamping desa :

1. Memberikan bimbingan, memfasilitasi, membantu penyusunan dan pembuatan RPJMDesa, RKP, RKA dan APBDDesa serta LPJ, LKPJ dan SPJ Tahun Anggaran 2010;
2. Membantu menerbitkan pengisian administrasi desa yang meliputi 33 buku administrasi pemerintahan desa;
3. Membantu kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa lainnya dan program pemerintah Kabupaten Lumajang yang ada di desa.

Mengalami perubahan pada tahun 2011 melalui Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor: 188.45/05/427.12/2011 menjadi lebih sederhana namun lebih berfokus pada pendampingan pengelolaan keuangan desa saja yakni :

1. Memberikan bimbingan, memfasilitasi, membantu penyusunan dan pembuatan dokumen administrasi penyelenggaraan pemerintahan desa khususnya tertib administrasi pengelolaan keuangan desa tahun anggaran 2011;
2. Melaksanakan kegiatan lain dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku.

Terlihat bahwa pada tahun anggaran 2011, tugas pendamping desa lebih dikhususkan pada pengelolaan administrasi keuangan desa, terbukti dari dihapuskannya tugas pada poin 2 (dua) ditahun anggaran 2010 yakni yang menyatakan bahwa pendamping mempunyai tugas untuk menertibkan 33 buku administrasi desa, karena kegiatan penertiban tersebut merupakan tugas dan kewajiban dari kecamatan melalui camat dan kasi tata pemerintahan dalam hal pembinaan dan pengawasan bagi desa. Sedangkan arti sesungguhnya dari administrasi pengelolaan keuangan desa adalah tertib perencanaan dan pembuatan APBDesa sebagai dokumen yang dipedomani hasil dari musyawarah desa sebagai cetak biru program-program desa yang akan dilakukan pada waktu tahun anggaran berjalan dengan dokumen surat pertanggungjawaban (SPJ) tribulan sebagai dokumen pertanggung jawaban dari terselenggaranya APBDesa tersebut.

Perubahan tersebut diteruskan pada tahun anggaran selanjutnya sampai dengan sekarang dengan membawa misi terciptanya efektifitas dan efisiensi dalam melakukan tugas pendampingan pengelolaan keuangan desa pada pendamping desa, namun kondisi dilapangan menyebutkan bahwa proses pendampingan dan fasilitasi dalam penyusunan dan pembuatan administrasi pengelolaan keuangan desa belum mampu menghadirkan efektifitas dan efisiensi pemerintahan desa khususnya pada pembuatan APBDesa tahunan dan SPJ tribulan yang dibebantugaskan ke pendamping desa, padahal dokumen tersebut sangat krusial keberadaannya karena APBDesa merupakan dokumen tahunan yang berisikan program desa hasil dari musrenbang desa yang telah disetujui dalam musrenbang kecamatan kemudian dilanjutkan musrenbang di kabupaten yang nantinya dipertanggungjawabkan oleh desa melalui SPJ tribulan sebagai laporan desa ke kabupaten melalui kecamatan karena erat kaitannya dengan pengelolaan APBD kabupaten yang diterimakan ke desa demi responsivitas dan pemerataan program pemerintah melalui kebijakan pengelolaan keuangan desa, serta kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa diharapkan mampu memenuhi kecukupan dari kebutuhan desa-desa di Kabupaten Lumajang melalui tertibnya

dokumen perencanaan keuangan yang nantinya dijadikan pedoman dalam melaksanakan program untuk masyarakat di desanya.

Perubahan selanjutnya terletak pada isi kebijakan diktum ketiga yang berkaitan dengan biaya pelaksanaan tugas pendamping desa, yakni pada tahun 2012 tunjangan untuk koordinator pendamping desa sebesar Rp 650.000,- dengan bantuan uang transport sebesar Rp 100.000,- sehingga total Rp 750.000,- selama satu bulan bekerja, berubah menjadi Rp Rp 725.000,- yang artinya besaran yang diterimakan mengalami penurunan, kemudian pada tahun 2014 uang transport dihapuskan namun tunjangan dinaikkan menjadi Rp 750.000 kembali. Sedangkan untuk pendamping desa anggota, tunjangan mulai dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2013 bertahan di angka Rp 650.000,- dan baru mengalami perubahan pada saat memasuki tahun anggaran 2014 yakni menjadi Rp 700.000,-. Nominal-nominal tersebut merupakan kompensasi finansial dari pemerintah Kabupaten Lumajang untuk pendamping desa selama satu bulan bekerja.

Uraian di atas merupakan gambaran dari perubahan-perubahan yang terjadi pada tataran isi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa, dimana perubahan-perubahan tersebut merupakan hasil dari telaah dan evaluasi Pemerintah Kabupaten Lumajang melalui masukan dari Bagian Pemerintahan Desa dan laporan-laporan Dinas Pemberdayaan Masyarakat sebagai pengawas dan pembina kegiatan pendampingan pengelolaan keuangan desa guna meningkatkan kinerja pendamping desa di tahun-tahun berikutnya, dan peneliti memfokuskan pada aturan Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor : 188.45/16/427.12/2014 tentang Koordinator Dan Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang tahun anggaran 2014 sebagai pedoman evaluasi karena tahun 2014 dinilai sebagai tahun terakhir dan terkini aturannya pada jangka waktu evaluasi yang ditetapkan penulis yakni evaluasi kebijakan 5 tahun mulai tahun 2010 sampai dengan tahun 2014.

Adapun data sekunder yang diperoleh penulis sebagai bukti dampak dari revisi atau evaluasi kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lumajang melalui Bagian Pemerintahan Desa dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2010

No.	Kecamatan	Jumlah APBDesa per Desa	Realisasi pengumpulan APBDesa TA.2010	Jumlah Desa/SPJ per tribulan	Realisasi Tribulan Pengumpulan SPJ				Ket
					I	II	III	IV	
1	Candipuro	10	7	10	5	6	7	10	Persentase pengumpulan dan penyelesaian dokumen APBDesa TA. 2010 pada akhir tahun 2009 adalah 67%
2	Gucialit	9	6	9	7	7	5	5	
3	Jatiroto	6	4	6	6	6	5	5	
4	Kedungjajang	12	6	12	9	8	6	9	
5	Klakah	12	6	12	8	8	8	7	
6	Kunir	11	7	11	6	6	9	7	
7	Lumajang	5	4	5	5	4	4	4	
8	Padang	9	7	9	5	6	6	7	
9	Pasirian	11	5	11	7	6	10	11	
10	Pasrujambe	7	6	7	6	7	5	6	
11	Pronojiwo	6	4	6	5	5	5	6	
12	Randuagung	12	9	12	7	8	8	12	
13	Ranuyoso	11	7	11	6	8	9	9	
14	Rowokangkung	7	5	7	6	5	6	6	
15	Senduro	12	8	12	8	7	6	10	
16	Sukodono	10	9	10	7	7	7	7	
17	Sumbersuko	8	6	8	4	7	8	8	
18	Tekung	8	4	8	6	6	7	5	
19	Tempeh	13	8	13	12	7	10	10	
20	Tempursari	7	5	7	5	6	7	6	
21	Yosowilangun	12	8	12	10	8	9	7	
	Jumlah	196	131	196	140	138	147	157	
	Persentase	100%	67%	100%	71%	70%	75%	80%	

Sumber : Bagian Pemerintahan Desa dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang (diolah oleh penulis tahun 2015)

Terlihat pada tabel 1.2, bahwasannya tingkat pengumpulan dokumen APBDesa tahun anggaran 2010 pada batasan waktu di akhir tahun 2009 hanya menembus angka 67% saja, angka tersebut dinilai masih jauh dari harapan Pemerintah Kabupaten Lumajang dalam hal pendampingan pengelolaan keuangan desa, munculnya fenomena terlambat mengumpulkan dikarenakan belum terselesaikannya pengerjaan dokumen keuangan dimaksud merupakan kelalaian pelaksana kerja sekaligus umpan balik yang buruk dari tanggung jawab yang dibebankan selama satu tahun anggaran berjalan bagi pendamping desa. Lain halnya dengan persentase pengumpulan dan penyelesaian SPJ tribulan yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan walaupun belum bisa mencapai kinerja optimal dalam penyelesaiannya yakni 100% tepat pada waktunya.

Tabel 1.3 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2011

No.	Kecamatan	Jumlah APBDesa per Desa	Realisasi pengumpulan APBDesa TA.2011	Jumlah Desa/SPJ per tribulan	Realisasi Tribulan Pengumpulan SPJ				Ket
					I	II	III	IV	
1	Candipuro	10	9	10	9	8	9	8	Persentase pengumpulan dan penyelesaian dokumen APBDesa TA. 2011 pada akhir tahun 2010 adalah 83%
2	Gucialit	9	7	9	6	9	7	7	
3	Jatiroto	6	5	6	5	4	6	6	
4	Kedungjajang	12	8	12	8	7	8	8	
5	Klakah	12	10	12	9	11	8	9	
6	Kunir	11	11	11	7	10	7	10	
7	Lumajang	5	4	5	4	5	5	5	
8	Padang	9	8	9	7	9	7	7	
9	Pasirian	11	9	11	9	8	6	9	
10	Pasrujambe	7	7	7	7	7	7	5	
11	Pronojiwo	6	6	6	6	5	5	5	
12	Randuagung	12	12	12	9	10	10	10	
13	Ranuyoso	11	8	11	8	10	7	7	
14	Rowokangkung	7	6	7	4	6	4	5	
15	Senduro	12	9	12	9	6	7	8	
16	Sukodono	10	7	10	7	8	9	9	
17	Sumbersuko	8	7	8	7	6	6	6	
18	Tekung	8	7	8	5	7	8	7	
19	Tempeh	13	7	13	7	8	9	8	
20	Tempursari	7	6	7	7	5	5	5	
21	Yosowilangun	12	9	12	8	9	8	8	
	Jumlah	196	162	196	148	158	148	144	
	Persentase	100%	83%	100%	76%	81%	76%	73%	

Sumber : Bagian Pemerintahan Desa dan Dinas Pemberdayaan masyarakat Kabupaten Lumajang (diolah oleh penulis tahun 2015)

Tahun anggaran 2011 merupakan tahun evaluasi dari tahun sebelumnya, dimana keterpurukan kinerja pendamping mulai berangsur membaik, terlihat dari peningkatan yang besar dari persentase pengumpulan APBDesa 2010 yang mulanya hanya 67% pada tahun anggaran 2011 ini menjadi 83% merupakan prestasi yang baik mengingat tahun anggaran 2011 ini tugas pendamping sudah dikhususkan pada pengelolaan administrasi desa khususnya keuangan tanpa harus direcoki oleh tugas penertiban 33 buku wajib desa, namun penyelesaian dokumen SPJ tribulannya dinilai masih belum optimal, dikarenakan aparatur desa masih bergantung pada pendamping desa dan belum sepenuhnya mandiri.

Tabel 1.4 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2012

No.	Kecamatan	Jumlah APBDesa per Desa	Realisasi pengumpulan APBDesa TA.2012	Jumlah Desa/SPJ per tribulan	Realisasi Tribulan Pengumpulan SPJ				Ket
					I	II	III	IV	
1	Candipuro	10	10	10	8	7	8	6	Persentase pengumpulan dan penyelesaian dokumen APBDesa TA. 2012 pada akhir tahun 2011 adalah 84%
2	Gucialit	9	8	9	8	8	9	9	
3	Jatiroto	6	6	6	6	5	6	6	
4	Kedungjajang	12	10	12	6	11	9	8	
5	Klakah	12	11	12	11	9	9	10	
6	Kunir	11	11	11	10	9	8	9	
7	Lumajang	5	5	5	5	5	5	5	
8	Padang	9	6	9	5	8	7	6	
9	Pasirian	11	8	11	10	10	8	9	
10	Pasrujambe	7	6	7	7	6	6	7	
11	Pronojiwo	6	5	6	5	6	5	4	
12	Randuagung	12	11	12	11	9	11	9	
13	Ranuyoso	11	11	11	9	7	8	8	
14	Rowokangkung	7	7	7	5	7	5	7	
15	Senduro	12	8	12	11	10	10	9	
16	Sukodono	10	6	10	9	9	8	7	
17	Sumbersuko	8	5	8	8	5	7	6	
18	Tekung	8	6	8	4	7	8	6	
19	Tempeh	13	11	13	9	8	8	9	
20	Tempursari	7	7	7	7	5	6	4	
21	Yosowilangun	12	7	12	7	11	11	11	
	Jumlah	196	165	196	161	162	154	155	
	Persentase	100%	84%	100%	82%	83%	78%	79%	

Sumber : Bagian Pemerintahan Desa dan Dinas Pemberdayaan masyarakat Kabupaten Lumajang (diolah oleh penulis tahun 2015)

Pada tahun anggaran 2012, pengkhususan tugas pendamping pada pengelolaan dokumen APBDesa dan SPJ tribulanan desa sudah terasa dampaknya, yakni dampak baik terlihat dari tabel 1.4 bahwa presentase penyelesaian dan pengumpulan APBDesa dan SPJ tribulanan yang semakin membaik, walaupun masih banyak desa yang mengalami keterlambatan.

Keterlambatan penyelesaian SPJ sedikit banyak dikarenakan perilaku para pendamping yang tidak terbuka apabila mengalami permasalahan di desa, seperti salah satu contoh pengakuan dari staf desa di desa Grobogan Kecamatan Kedungjajang yang bernama bu Halimah selaku Bendahara Desa Grobogan, sebagai berikut :

”Enggih dik, pendamping desa bule sering tak masok terus ding etanya masalah SPJ, ngebeleh gempang-gempang, king nyatanya telat terus

padahal bule ampun siap kerja, tapeh dibikna gik epertahanakih elaben pak inggih, salbut wes ” (wawancara tatap muka, 5 Oktober 2015)

Secara garis besar memiliki arti bahwasannya bu Halimah mengeluh soal pendamping desa yang bertugas di desanya, sering absen dan menganggap remeh pengerjaan SPJ dan sering terlambat dalam pengumpulannya, namun menghadapi dilema karena pendamping tersebut masih dipertahankan oleh Kepala Desa. Keterangan bu Halimah tidak bisa disamaratakan bahwa semua pendamping sama, hanya beberapa orang saja yang kemungkinan mengalami penyimpangan, namun semua kembali kepada desa, khususnya kepala desa setempat untuk menindaklanjuti dengan jalan mengirimkan rekomendasi ataupun aduan kepada kabupaten melalui kecamatan supaya tidak berlarut-larut.

Pengumpulan SPJ yang masih jauh dari target optimal 100% menjadi pekerjaan rumah pemerintah mulai di tingkat kecamatan sebagai pengawas dan pembina terdekat untuk desa, sampai dengan kabupaten yang bertugas dalam pembuatan kebijakan dan penentu strategi-strategi penguatan kinerja pendamping desa, karena pada prinsipnya kinerja pendamping yang baik akan mempermudah dalam pencapaian tujuan pemerintah kabupaten dalam menciptakan kondisi tertib administrasi keuangan desa.

Kebijakan yang mengandung substansi yang tepat sasaran dan jelas bagi tugas pendampingan pengelolaan keuangan desa, akan memberikan dampak pengoptimalan kinerja pendamping. Menurut Sinambela (2016:478) menyatakan bahwa ”keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi”. Dari pendapat tersebut menjelaskan kepada kita bahwasannya penentuan tugas yang jelas kepada pegawai akan menentukan kinerja pegawai, semakin jelas porsinya semakin baik kinerjanya.

Tabel 1.5 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2013

No.	Kecamatan	Jumlah APBDesa per Desa	Realisasi pengumpulan APBDesa TA.2013	Jumlah Desa/SPJ per tribulan	Realisasi Tribulan Pengumpulan SPJ				Ket
					I	II	III	IV	
1	Candipuro	10	5	10	6	5	6	9	Persentase pengumpulan dan penyelesaian dokumen APBDesa TA. 2013 pada akhir tahun 2012 adalah 62%
2	Gucialit	9	7	9	5	5	6	6	
3	Jatiroto	6	5	6	4	5	4	4	
4	Kedungjajang	12	9	12	7	6	7	10	
5	Klakah	12	7	12	6	7	7	7	
6	Kunir	11	6	11	7	8	11	8	
7	Lumajang	5	5	5	4	4	5	5	
8	Padang	9	5	9	6	5	8	8	
9	Pasirian	11	7	11	6	7	7	10	
10	Pasrujambe	7	5	7	4	5	6	7	
11	Pronojiwo	6	5	6	4	4	4	6	
12	Randuagung	12	7	12	6	6	6	8	
13	Ranuyoso	11	5	11	7	9	11	10	
14	Rowokangkung	7	4	7	4	4	7	7	
15	Senduro	12	6	12	6	9	8	12	
16	Sukodono	10	5	10	5	5	5	5	
17	Sumbersuko	8	4	8	5	4	7	8	
18	Tekung	8	5	8	8	8	6	4	
19	Tempeh	13	9	13	5	9	12	12	
20	Tempursari	7	4	7	6	7	6	7	
21	Yosowilangun	12	6	12	7	6	7	9	
	Jumlah	196	121	196	118	128	146	162	
	Persentase	100%	62%	100%	60%	65%	74%	83%	

Sumber : Bagian Pemerintahan Desa dan Dinas Pemberdayaan masyarakat Kabupaten Lumajang (diolah oleh penulis tahun 2015).

Penurunan kinerja secara drastis terjadi pada tahun anggaran 2013, terlihat dari persentase pengumpulan APBDesa dan SPJ tribulanan pada tabel 1.5, ternyata fenomena tersebut dipicu oleh peristiwa penurunan gaji pendamping desa, khususnya pada koordinator pendamping yang awal mulanya mendapat gaji sebesar Rp 750.000 menjadi Rp 725.000, memang terlihat nominal penurunannya hanya sedikit, namun memberikan dampak besar pada kinerja pendamping, hal tersebut diutarakan oleh koordinator pendamping desa di kabupaten yakni Zulfikar Aurizki yang menyatakan bahwa :

“Tahun 2013 pendamping desa merasa lesu dan tidak bersemangat dalam bekerja karena gaji yang sudah sedikit masih dipotong lagi sebesar Rp 25.000,- banyak teman-teman yang kecewa yang akhirnya su’udzon pada Pemerintah Lumajang bahwa nasib mereka tidak diperhatikan lagi, sementara pegawai kontraknya kecamatan punya gaji

yang lebih tinggi dan stabil, akhirnya ya ogah-ogahan bekerja alias kerja seadanya”. (wawancara tatap muka, 6 Maret 2017)

Hal tersebut juga sejalan dengan yang diutarakan oleh Syahrudin Najid yang berprofesi sama yakni koordinator pendamping desa di kabupaten yang menyatakan bahwa :

“Westalah mbak, pendamping desa itu mood-moodtan apalagi tahun 2013 seingatku banyak kendala di pengumpulan SPJ dikarenakan sulitnya memenuhi dokumen pendukung SPJ yang disebabkan banyaknya penyimpangan dari desa itu sendiri utamanya kepala desa, sehingga saya dan teman-teman ya kesulitan menyikapinya, sementara pemerintah kabupaten terus menekan kita untuk beres dalam bekerja tapi gaji malah dipotong, lah tambah turun semangatku dan teman-teman”. (wawancara tatap muka, 6 Maret 2017)

Dari dua wawancara di atas memberikan gambaran kepada penulis bahwasannya kompensasi berupa finansial langsung atau gaji dapat mempengaruhi hasil kerja, pernyataan dari Zulfikar dan Najid pada intinya mengeluhkan penurunan gaji yang terjadi pada pendamping desa yang akhirnya berujung pada membandingkan pendapatan dengan yang setara dengan mereka karena kesenjangan antara tenaga kontrak di kecamatan yang sama-sama memiliki status kontrak namun kompensasi atau gaji mereka masih lebih besar dan stabil, sehingga timbul pertanyaan dibenak pendamping mengenai penurunan gaji yang terjadi.

Pendamping desa juga memiliki tambahan penghasilan berupa uang makan yang dihitung perhari selama hari efektif kerja dengan besaran yang berbeda-beda tergantung pada kebijakan dari kepala desa masing – masing dan anggaran uang makan tersebut masuk dalam anggaran APBDesa, yang menjadi permasalahan adalah belum ratanya pembiayaan uang makan tersebut karena tidak bersifat wajib, hal tersebut juga berlaku pada tunjangan diluar gaji, uang makan dan uang lembur, yakni tunjangan hari raya yang diberikan setahun sekali dengan besaran yang berbeda karena juga tergantung pada kebijakan kepala desa. Hal tersebut dituturkan oleh Zulfikar selaku pendamping desa yang diberi tugas tambahan sebagai koordinator di kabupaten yang menyatakan bahwa :

“Diluar gaji yang dibayarkan melalui anggaran kecamatan, kami juga dianggarkan di APBDesa berupa uang makan dan uang lembur, untuk uang makan masih belum serentak mbak, masih ada beberapa desa yang tidak dianggarkan karena masih rejeki-rejekian tergantung pak Kades mau apa tidak menganggarkan, sementara aturan di Kabupaten tidak mengikat soal itu, namun uang lembur kita ada mbak, uang hari raya juga dapat karena perangkat desa juga termasuk didalamnya”. (wawancara tatap muka, 22 Juni 2017)

Selain finansial, faktor non finansial juga berpengaruh terhadap kinerja pendamping desa, salah satu contoh adalah sarana dan prasarana tempat bekerja, kemudian fasilitas penunjang seperti komputer, internet serta telpon, dan yang terlebih adalah kondisi lingkungan tempat bekerja, hal tersebut dituturkan oleh Najid pendamping desa yang menyatakan bahwa:

”Selama fasilitas dan kondisi tempat bekerja kita mendukung pekerjaan kita para pendamping, seperti komputer yang tidak lemot, internet yang cepat, serta fasilitas telpon untuk desa yang jauh dari peradaban, pasti kami rajin mbak alias betah di kantor dan sebaliknya, karena kita kerja cari uang, pasti harapannya tidak dipersulit pada saat bekerja dan tidak sampai memeras tenaga yang keterlaluhan, tapi pentingbagi kita para pendamping untuk bisa membawa diridi tempat kerja, karena kita warga baru di desa” (wawancara tatap muka, 22 Juni 2017)

Dari penjelasan di atas,dapat kita pahami bahwa melihat dari pola penurunan kinerja menunjukkan kepada kita bahwasannya mayoritas pendamping desa masih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan lewat gaji yang diterima, sehingga besar harapan mereka bahwa gaji tersebut dinaikkan bukan malah diturunkan, kemudian insentif berupa uang makan maupun uang lembur juga diperhatikan, serta sarana prasarana dan lingkungan kerja yang mendukung juga mempengaruhi pekerjaan. Penurunan kinerja yang terjadi merupakan bentuk protes dari para pendamping desa yang merasa nasib mereka masih belum diperhatikan oleh pemerintah dengan bukti nyata hasil kinerja diakhir tahun berjalan yang kurang baik, serta faktor lain seperti kurangnya ketersediaan dokumen pendukung SPJ pada tahun 2013 juga mempengaruhi.

Tabel 1.6 Persentase Tribulan I,II,III,IV Pengumpulan dan Penyelesaian APBDesa dan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) ADD Kabupaten Lumajang Tahun 2014

No.	Kecamatan	Jumlah APBDesa per Desa	Realisasi pengumpulan APBDesa TA.2014	Jumlah Desa/SPJ per tribulan	Realisasi Tribulan Pengumpulan SPJ				Ket
					I	II	III	IV	
1	Candipuro	10	8	10	8	9	7	7	Persentase pengumpulan dan penyelesaian dokumen APBDesa TA. 2014 pada akhir tahun 2013 adalah 69%
2	Gucialit	9	7	9	6	9	8	5	
3	Jatiroto	6	4	6	4	5	4	3	
4	Kedungjajang	12	6	12	6	11	10	9	
5	Klakah	12	7	12	7	10	9	9	
6	Kunir	11	8	11	8	11	10	7	
7	Lumajang	5	4	5	4	5	5	5	
8	Padang	9	6	9	6	8	7	5	
9	Pasirian	11	7	11	7	9	10	9	
10	Pasrujambe	7	5	7	5	7	6	7	
11	Pronojiwo	6	3	6	3	6	6	5	
12	Randuagung	12	10	12	10	11	11	9	
13	Ranuyoso	11	7	11	7	10	10	7	
14	Rowokangkung	7	4	7	4	6	6	5	
15	Senduro	12	7	12	7	9	10	9	
16	Sukodono	10	8	10	8	9	8	7	
17	Sumbersuko	8	5	8	5	8	8	5	
18	Tekung	8	5	8	5	7	8	5	
19	Tempeh	13	10	13	10	12	12	11	
20	Tempursari	7	6	7	6	7	7	5	
21	Yosowilangun	12	9	12	9	11	10	9	
Persentase		100%	69%	100%	68%	91%	87%	73%	

Sumber : Bagian Pemerintahan Desa dan Dinas Pemberdayaan masyarakat Kabupaten Lumajang (diolah oleh penulis tahun 2015)

Pada tahun 2014 terjadi peningkatan kembali, terkhusus pada penyelesaian SPJ tribulanan, walaupun persentase penyelesaian APBDesa dan SPJ tribulan I masih jauh dari harapan karena imbas penurunan gaji tahun 2013, namun untuk selanjutnya terjadi peningkatan yang baik.

Selain itu keterlambatan penyelesaian yang terjadi pada tribulan I, yakni hanya 68% saja, hal tersebut dipengaruhi oleh pencairan ADD yang terlambat karena dokumen APBDesa terlambat sehingga pembangunan desa yang sudah direncanakan dalam dokumen APBDesa mundur waktunya, namun bila ditelusuri lebih lanjut, keterlambatan pencairan dana desa tersebut juga dikarenakan oleh keterlambatan penyelesaian SPJ pada tribulan sebelumnya sehingga berpengaruh terhadap waktu penyelesaian SPJ tribulan selanjutnya dan pastinya berpengaruh terhadap waktu pencairan ADD.

Berdasarkan keterangan data-data sekunder mulai dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 kemudian data penguat melalui wawancara di atas, dapat disintesis bahwa proses pendampingan dan fasilitasi dalam penyusunan dan pembuatan administrasi pengelolaan keuangan desa belum mampu menghadirkan efektifitas dan sinergitas pada pemerintahan desa khususnya APBDesa tahunan dan SPJ tribulan, padahal dokumen tersebut sangat krusial keberadaannya karena APBDesa merupakan dokumen tahunan yang berisikan program desa untuk kemudian dipertanggung jawabkan oleh desa melalui SPJ tribulan sebagai laporan desa ke kabupaten melalui kecamatan karena erat kaitannya dengan pengelolaan APBD kabupaten yang diterimakan ke desa.

Kompensasi finansial berupa gaji juga mempengaruhi kinerja pendamping, hal tersebut terbukti pada fenomena di tahun anggaran 2013 yakni fenomena menurunnya kinerja pendamping secara drastis sebagai bentuk protes akan nasib mereka. Padahal kompensasi dimaksudkan untuk memotivasi pegawai dalam berkinerja, seperti yang dikemukakan oleh Sinambela (2016:220) bahwa “tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai”. Dan dapat dipastikan bahwasannya apabila suatu organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan akan mengalami stress kerja, hal ini juga berhubungan dengan keluhan aparat desa yang bernama bu Halimah di atas, kemungkinan pendamping di desanya mengalami penurunan kinerja karena keterlambatan penyelesaian SPJ yang sering terjadi menyebabkan pencairan terlambat, dan didalam pencairan tersebut terdapat tunjangan pendamping dan perangkat desa yang otomatis akan ikut terlambat, sehingga stres terhadap pekerjaan tidak bisa dihindari.

Selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial seperti lingkungan pekerjaan dan jenis pekerjaan, juga menjadi hambatan sekaligus tantangan bagi pendamping desa dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang tidak optimal akan memberikan banyak pertanyaan kita tentang bagaimana pemimpin organisasinya, karena turunnya kinerja individu akan berpengaruh langsung atas turunnya kinerja kelompok dalam hal ini kinerja seluruh pendamping yang

notabene berpengaruh juga terhadap kinerja pemerintah daerah dalam menciptakan tertib administrasi keuangan di desa.

Pemerintah Kabupaten Lumajang juga telah banyak melakukan evaluasi pada kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa yang telah dibuatnya, terlihat dari revisi-revisi yang terjadi setiap tahun anggaran demi memperjelas tujuan kebijakan tersebut serta menekankan bahwa peran seorang pendamping desa sangat diperlukan sebagai mitra dan kepanjangan pemerintah kabupaten kepada pemerintah desa, revisi yang terjadi juga merupakan hasil dari umpan balik pelaksana di lapangan guna peningkatan kinerja pendamping desa pada penertiban pengelolaan keuangan di desa. Sinambela (2016:485) menyebutkan “tujuan haruslah dirumuskan dengan jelas agar tidak membingungkan pegawai dalam pencapaiannya dan harus bisa mengakomodasi tujuan pegawai” karena pendamping desa terdiri dari berbagai latar belakang, yang pastinya memiliki tujuan yang berbeda-beda pada saat memasuki dunia pendampingan. Data 5 (lima) tahun hasil kinerja pendamping desa sebagai dampak revisi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang yang notabene adalah hasil evaluasi tiap tahunnya, masih dinilai mengalami permasalahan yakni belum optimalnya hasil kinerja pendamping desa sesuai yang diharapkan oleh Pemerintah Kabupaten Lumajang serta kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping desa tersebut.

Oleh karena itu, dipandang perlu untuk meneliti bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh evaluasi kebijakan dan kompensasi yang diberikan organisasi, terlebih pada bagaimana pengaruh evaluasi kebijakan dan pengaruh kompensasi yang diberikan tersebut terhadap kinerja yang dilakukan tenaga fasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai fasilitator pendampingan pengelolaan keuangan desa.

Untuk itulah penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa di Kabupaten Lumajang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis pada bab pembahasan adalah :

1. Apakah evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang ?
3. Apakah evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat penelitian di bidang akademis diharapkan turut memberikan sumbangsih tambahan referensi bahan bacaan dan acuan untuk meneruskan penelitian selanjutnya pada bidang ilmu administrasi publik terutama pada penerapan teori implementasi dan evaluasi kebijakan serta teori – teori tentang kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk selanjutnya digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait, khususnya pada hal-hal yang terkait dengan perbaikan strategi pendampingan pengelolaan keuangan desa yang dilakukan oleh pendamping desa yang notabene sudah terseleksi ketat oleh pemerintah daerah guna mempermudah dan memperlancar penyelesaian dokumen-dokumen keuangan desa serta penertibannya, juga dapat menambah wawasan dan pengalaman serta menjadi sarana pembelajaran untuk berlatih menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat proses perkuliahan terutama pada bidang ilmu administrasi publik.

1.4.3 Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu pengetahuan, diharapkan penelitian ini dapat menguji kebenaran teori-teori yang disajikan dan dipilih oleh penulis dalam memperkuat penelitian kuantitatif, karena inti dari penelitian kuantitatif adalah menguji teori yang nantinya terjawab melalui hasil akhir penelitian, walaupun teori-teori yang digunakan sudah valid, namun lokus dan fokus yang berbeda-beda pada penelitian-penelitian yang ada akan menghasilkan hasil yang bervariasi pula. Hasil-hasil tersebut merupakan indikator pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian yang dilakukan penulis juga merupakan salah satu sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan utamanya pada bidang administrasi publik dan terkhusus pada teori implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan serta teori-teori kinerja.

BAB 2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoretis

Proses penelitian memerlukan dasar teori-teori yang relevan untuk mempermudah penyusunan kerangka berfikir kita, sehingga penelitian yang kita laksanakan menjadi terarah dan selesai. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012:52) “Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena”. Adapun beberapa teori yang akan penulis bahas sebagai pedoman dalam penyusunan dan penyelesaian penelitian tentang pengaruh evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di kabupaten Lumajang, diantaranya :

2.1.1 Paradigma Ilmu Administrasi

Berawal dari sejarah panjang perkembangan ilmu administrasi, Robert dalam Thoha (2005:24) menjelaskan bahwa ”paradigma dalam administrasi hanya dapat dimengerti dalam hubungannya dengan istilah *locus* dan *focus*” sehingga nantinya dapat memudahkan penulis dalam memahami paradigma mana yang dimasuki. Paradigma ilmu administrasi yang menggambarkan hubungan, perhatian ilmu administrasi negara terhadap ilmu kebijaksanaan terjadi pada tahun 1970 sampai dengan sekarang, dimana ilmu administrasi memiliki fokus pada teori organisasi dengan menggunakan kebijakan publik sebagai analisisnya, dan lokus berupa produk-produk normatif yang menggambarkan birokrasi pemerintahan kaitannya dengan penyelesaian masalah-masalah yang terjadi dimasyarakat, hal tersebut juga diterangkan oleh Thoha (2005:43) bahwa ”*Public policy* menjadi kajian utama dan amat penting bagi administrasi negara, karena sebagai penentu arah umum yang harus ditempuh untuk mengatasi isu-isu masyarakat, dan dipergunakan untuk menentukan ruang lingkup permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah”.

Penjelasan tersebut memberi gambaran kepada kita bahwasannya ilmu administrasi pada perkembangannya sampai dengan sekarang sangat terkait dengan kebijakan publik, karena proses pemerintahan tidak terlepas dari penyelesaian masalah-masalah di masyarakat melalui kebijakan publik sebagai produk normatif yang dihasilkan oleh pemerintah guna dijadikan sebagai batasan-batasan dan cara-cara maupun pedoman pemerintah dalam mengatasi isu-isu yang terjadi di masyarakat, sehingga bisa dicari penyelesaiannya dan permasalahan tersebut bisa diselesaikan secara baik.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada perspektif organisasi administrasi publik, yang lebih tepatnya pada tataran *old public administration* yang dijabarkan dalam konsep publik interesnya sebagai sesuatu yang diterjemahkan secara politis dan tercantum dalam aturan, peran pemerintah untuk mengayuh klien dan konstituen menurut hierarki administratif (Denhardt dan Denhardt,2003). Hal tersebut sinkron dengan kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang yang bersifat *top down* yakni tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga fasilitasi pendamping desa murni diatur dari aturan yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Lumajang dengan berpedoman pada aturan yang lebih tinggi dengan harapan dalam implementasinya tidak keluar dari jalur yang telah diatur untuk mengurangi bias. Oleh karena itu dipandang perlu untuk memahami kebijakan publik secara keseluruhan.

2.1.2 Kebijakan Publik

Kebijakan merupakan tindakan seseorang yang mengacu dan menganut pada aturan yang dipayungi oleh kebijaksanaan, bergandengan dengan kata publik yang mencerminkan sekelompok orang atau masyarakat yang terikat pada suatu isu tertentu sehingga siapapun orang yang terjun dalam dunia kebijakan harus mempunyai kemampuan arif. Dye (2008:9) mendefinisikan kebijakan publik sebagai "*Whatever governments choose to do or not to do*" sehingga dalam pembahasan kebijakan publik tidak hanya melihat pada apa saja aksi yang pemerintah lakukan, namun juga melihat pada aksi yang tidak dilakukan oleh pemerintah.

Kebijakan publik juga diterangkan sebagai keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan dengan sekurang-kurangnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai melalui sasaran yang spesifik dan perencanaan cara-cara untuk mencapai sasaran dimaksud sehingga mengantarkan masyarakat pada masa awal memasuki masa transisi untuk kemudian menuju pada masyarakat yang dicita-citakan (Syafri 2010:15; Nugroho, 2011:96). Penjelasan tersebut memberi pemahaman kepada kita bahwasannya strategi untuk mencapai masyarakat yang dicita-citakan adalah melalui pengambilan keputusan berupa kebijakan publik dengan tujuan dan sasaran yang tepat.

Adapun proses terbentuknya kebijakan publik mulai dari perumusan sampai dengan evaluasi, akan dijabarkan oleh penulis sebagai berikut :

A. Perumusan dan Penetapan Kebijakan Publik

Konteks kemunculan kebijakan publik merupakan langkah-langkah yang diambil oleh para pembuat kebijakan yang dalam hal ini adalah pemerintah dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi di masyarakat sebagai target grup dari kebijakan dimaksud, hal ini diutarakan oleh Kraf dan Furlong dalam Nugroho (2015:105) bahwa "Kebijakan publik tidak dibuat dalam keadaan vakum, kebijakan publik dipengaruhi oleh kondisi sosial dan ekonomi, nilai politik yang berlaku dan suasana hati masyarakat pada suatu waktu, struktur pemerintahan dan norma nasional serta norma budaya lokal, merupakan variabel yang lain", sehingga suatu kebijakan akan muncul karena kebutuhan akan pengaturan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kondisi yang ada dimasyarakat, khususnya permasalahan yang sedang terjadi dan membutuhkan campur tangan pemerintah dalam penyelesaiannya. Kita mengenal model linier proses kebijakan dengan enam langka pembentukan kebijakan, yakni :



Gambar 2.1 Model Thomas R. Dye (Sumber : Dye dalam Nugroho, 2015:113)

Dari gambar 2.1 model proses kebijakan tersebut, bisa kita uraikan bahwasannya ketika perumusan kebijakan dimulai dari identifikasi masalah kebijakan, kemudian ditetapkan agenda pembuatannya dengan dilanjutkan proses perumusan kebijakan dan berakhir pada legitimasi kebijakan atau yang sering kita kenal dengan pengesahan kebijakan yang dibuat agar bisa diaplikasikan, beberapa proses tersebut kita kenal sebagai proses politik, kemudian proses selanjutnya adalah proses implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan yang kita kenal sebagai proses administrasi dalam keseluruhan proses kebijakan.

Suatu kebijakan akan dikatakan berhasil atau tidak, dapat dilihat dari proses implementasi kebijakannya, yakni tahap setelah suatu kebijakan ditetapkan karena belum ada jaminan yang pasti suatu kebijakan tersebut yang bahkan direkomendasikan oleh para pembuat kebijakan sekalipun, akan mencapai keberhasilan pada implementasinya, dengan kata lain dampak dan tujuan yang ingin dicapai akan terasa pada proses ini, sehingga proses implementasi kebijakan dikenal sebagai tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik (Subarsono, 2005:87; Winarno, 2014:146).

Beberapa uraian di atas memberi penjelasan kepada kita bahwa pemerintah memiliki wewenang untuk memutuskan apakah melakukan aksi atau tidak melakukan aksi, dengan kata lain pemerintah selalu mempunyai pilihan, kemudian aksi tersebut ditindaklanjuti baik secara politik maupun administratif sehingga menghasilkan sebuah produk kebijakan yang nantinya diimplementasikan kepada target grup untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tujuan kebijakan yang dibuat. Perlu dicermati kembali bahwa apapun pilihan yang diambil oleh pemerintah pasti memberi dampak pada masyarakat secara luas.

B. Implementasi Kebijakan Publik

Setelah sebuah kebijakan diagendakan kemudian dibuat melalui proses politik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan proses administratif yakni mengimplementasikan kebijakan tersebut. Implementasi menurut De Leon dalam Nugroho (2015:217) menyatakan "Implementasi sebagai wacana antara kebijakan dan pelaksanaannya", hal tersebut ditambahkan oleh Winarno (2012:146)

“Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik, suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan”. Tertulis dalam bukunya, Nugroho (2011:618) menyebutkan bahwa “Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya”.

Nugroho (2011:650) menyatakan bahwa “Prinsip-prinsip pokok dalam implementasi kebijakan yang efektif yang pada dasarnya ada lima tepat yang perlu dipenuhi dalam hal keefektifan implementasi kebijakan”, yaitu :

Pertama, apakah kebijakannya sendiri sudah tepat. Ketepatan dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan.

Kedua, apakah kebijakan yang dibuat tepat dalam pelaksanaannya. Aktor implementasi kebijakan adalah pemerintah, kerja sama antar pemerintah, masyarakat/swasta, atau implementasi kebijakan yang diswastakan (*privatization* atau *contracting out*).

Ketiga, kebijakan yang dikeluarkan tepat target. Ketepatan berkenaan dengan apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan, apakah kondisinya siap untuk diintervensi atau tidak dan apakah intervensi implementasi bersifat baru atau memperbaharui.

Keempat, berkaitan dengan kebijakan yang tepat lingkungan, yakni lingkungan kebijakan dan lingkungan eksternal kebijakan.

Kelima, tepat prosesnya, baik dari dukungan politik, dukungan strategik, dan dukungan teknis.

Dari “lima tepat” tersebut apabila dapat tercapai secara benar, maka proses implementasi kebijakan akan berjalan efektif sehingga tujuan dari dikeluarkannya suatu kebijakan dapat tercapai sesuai harapan.

Uraian di atas dapat dipahami bahwa implementasi kebijakan merupakan proses setelah diputuskan suatu kebijakan dengan melihat isi kebijakan yang dibuat, memperhatikan lingkungan implementasi, dan komitmen kuat dari birokrasinya dalam menjalankan kebijakan dimaksud. Untuk itu terlaksananya suatu kebijakan bisa dilihat dari proses implementasi kebijakannya, dimana pemerintah melakukan aplikasi kebijakan berupa aturan kepada masyarakat dan kemudian di evaluasi guna mengkaji dampak yang dihasilkan dari proses implementasi tersebut sesuai dengan tujuan yang diinginkan ataupun tidak. Implementasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten

Lumajang bersifat *top down* atau dari atas ke bawah, dengan tujuan memperoleh hasil sama dan akurat pada proses pelaksanaan yang dilakukan oleh tenaga fasilitasi pendamping desa.

C. Evaluasi Kebijakan Publik

Evaluasi kebijakan merupakan tahap lanjutan yang dilakukan oleh pemerintah setelah proses implementasi kebijakan, proses evaluasi dilakukan setelah proses implementasi mencapai jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan pemerintah akan penilaian-penilaian terhadap kebijakan yang dilakukan, serta sesuai dengan kebutuhan akan strategi-strategi yang harus segera diaplikasikan guna mempercepat tercapainya tujuan kebijakan. Bisa dikatakan bahwa proses implementasi erat kaitannya dengan cara mencapai tujuan suatu kebijakan, sedangkan proses evaluasi merupakan tolak ukur dari dampak yang ditimbulkan oleh suatu kebijakan dari hasil implementasi yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam bukunya Dye (2008:333) menyebutkan bahwa evaluasi kebijakan merupakan *"the assessment of the overall effectiveness of a national program in meeting its objectives"*. Penilaian efektivitas tersebut sangat erat kaitannya dengan penentuan tujuan dari sebuah kebijakan karena efektivitas sebuah kebijakan biasanya digunakan untuk menilai apakah kebijakan yang sudah diberlakukan tersebut akan diteruskan atau akan direvisi kembali, atau dapat diganti dengan kebijakan yang baru sehingga nantinya semua aksi dari pemerintah tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada di masyarakat sebagai target grup.

Evaluasi mempunyai sifat-sifat yang bisa menjadi gambaran bagi kita untuk memahami kegunaan dari adanya proses evaluasi, mengapa evaluasi digunakan dan bagaimana sebenarnya evaluasi kebijakan itu, mengingat proses evaluasi memiliki peran penting terhadap keberlangsungan sebuah kebijakan setelah proses implementasi dilakukan. Dunn (2000:608) menyebutkan bahwa *"sifat evaluasi digunakan untuk membedakan evaluasi dari metode-metode analisis kebijakan lainnya"*, yakni (1) Fokus nilai; (2) Interpendensi fakta-nilai; (3) Orientasi masa kini dan masa lampau; (4) Dualitas nilai". Keempat sifat nilai tersebut mempunyai intisari bahwasannya evaluasi merupakan kegiatan untuk

menentukan manfaat dan kegunaan sosial kebijakan atau program dengan tuntutan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi melalui pengumpulan fakta dan nilai sehingga tergambar mengenai orientasi masa kini dengan belajar dari masa lampau untuk merefleksikan kepentingan relatif berupa nilai.

Penulis menitikberatkan penelitian ini pada proses kebijakan yang terakhir yakni evaluasi kebijakan khususnya pada pengaruhnya terhadap kinerja, karena pada prinsipnya sebuah kebijakan di evaluasi guna mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan kebijakan itu dibuat. Secara jelas bagaimana pengaruh tersebut akan penulis terangkan pada poin selanjutnya.

2.1.3 Konsep Kinerja

Kinerja disebut-sebut sebagai tolok ukur sebuah organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan organisasi. Fenomena yang sering kita jumpai yakni organisasi pada umumnya berada pada kondisi lingkungan yang berubah-ubah dalam artian tantangan dan ancaman terhadap eksistensi organisasi menjadi hal yang lazim terjadi. Sumber daya yang terbatas juga seringkali menjadi hal yang harus dipikirkan penyelesaiannya oleh organisasi, mengingat organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat menggabungkan usaha bersama para anggotanya untuk mengejar sasaran khusus keseluruhan organisasi sehingga efektifitas sangatlah dijunjung tinggi oleh organisasi dalam melakukan kinerja meraih tujuan. Hal tersebut senada oleh pernyataan dari Sinambela (2016:488) yang menyatakan "secara umum dapat dikatakan bahwa efektifitas akan lebih dimengerti jika dilihat dari sudut sejauh mana organisasi mampu mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam upaya mengejar tujuan operasi dan tujuan operasional organisasi". Dijelaskan pula dalam bukunya Sinambela (2016:481) bahwa setidaknya ada empat elemen yang menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya, adapun empat elemen tersebut sebagai berikut:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi; yang artinya bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.

2. Pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas;
yang artinya orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik, namun tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang guna pencegahan penyalagunaan hak dan wewenang tersebut.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal;
yang artinya dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika.
artinya selain mengikuti atauran yang berlaku, pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Sehingga penulis menemukan bahwa penggunaan kata kinerja banyak dikaitkan dengan efektifitas kerja, hasil kerja maupun produktifitas kerja dalam proses pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mematuhi segala aturan yang berlaku dan mempertimbangkan unsur etika dan moral pekerjaan. Banyaknya definisi kinerja maupun komponen-komponen yang melekat pada kinerja mengandung satu pengertian pokok yakni kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil kerja dari individu maupun lembaga.

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016:484). Individu atau manusia sebagai motor penggerak utama organisasi masuk dalam kategori *tangible* aset, dimana keberadaan dan kemampuannya memerlukan pelatihan secara terus menerus untuk pencapaian kompetensi yang diperlukan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Bahkan disebutkan pula bahwa manusia merupakan salah satu sumber kekuatan utama dalam organisasi (Ivancevich, 2005:5). Penulis memahami bahwa keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi dan prediksi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Seiring perubahan yang terjadi di berbagai organisasi tidak terkecuali pada organisasi publik milik pemerintah, telah menyadari betapa pentingnya untuk menyalurkan kemampuan manajerial kepada pegawainya guna mengimplementasikan kebijakan yang dibuat melalui birokrasi pemerintahan untuk melayani masyarakat secara tepat. Kemampuan manajerial yang telah disalurkan kepada para pegawai diharapkan mampu meningkatkan performa kerja pegawai. Adapun penentuan meningkat atau tidaknya performa kerja pegawai dapat dilihat melalui kinerja yang dilakukan oleh organisasi melalui sistem penilaian dengan jalan mengukur dan menyediakan umpan-balik mengenai kinerja bagi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, hal ini senada dengan pernyataan bahwa pengukuran kinerja seharusnya mencerminkan masa lalu sebagai sarana untuk mencapai masa depan yang lebih produktif. (Schuler dan Jackson, 1999:49; Ivancevich, 2005:215)

Penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi pemerintah, dengan mengadakan penilaian kinerja maka secara otomatis kuantitas dan kualitas pegawai akan diperhatikan oleh organisasi, dimana hal tersebut akan menghasilkan langkah-langkah lanjutan yang didalamnya terkandung *reward* dan *punishment* kepada pegawai dengan tujuan meningkatkan motivasi dan kecintaan akan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Donnelly dkk dalam Sinambela (2016:487) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan;
2. Dorongan;
3. Kemampuan; kebutuhan, dan sifat;
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal; dan
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kinerja.

melihat dari enam faktor di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwasannya beberapa poin di atas banyak menyebutkan tentang imbalan yang kita pahami sebagai kompensasi pegawai setelah melakukan pekerjaannya, sehingga penulis memahami bahwa kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Setelah tahapan tersebut maka proses yang dilakukan adalah pengembangan kompetensi pegawai yang ada secara terus menerus sehingga menuntun kepada upaya perbaikan performa kerja pegawai. Perbaikan performa kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pada pegawai terkait dengan dasar aturan ataupun kebijakan yang ditetapkan untuk dipatuhi oleh para pegawai didalam suatu organisasi. Ibarat kata, asumsi dasarnya kinerja adalah bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensi yang dikendalikan (Ivancevich, 2005:219). Penulis memahami bahwa setiap tindakan kita mengandung resiko atau konsekuensi yang harus dibayar ataupun diselesaikan, tidak terkecuali pada kinerja yang dilakukan sebagai proses pencapaian tujuan individu yang merujuk pada tujuan organisasi.

Mengembangkan sebuah kinerja yang efektif memiliki peran yang besar dalam menyumbangkan keberhasilan organisasi, baik dalam keberhasilan pencapaian tujuan, maupun dalam keberhasilan menjalankan kebijakan atau program. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat dari Ivancevich (2005:215-216) bahwa "Mengukur dan menyediakan umpan balik mengenai kinerja dianggap penting bagi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif". Pada intinya berfokus pada penilaian akan kinerja pegawai dimasa lalu untuk diberikan balas jasa berupa *reward* atas keefektifan yang sudah bisa dilakukan, kemudian memetakan kinerja pegawai dimasa depan dengan perbaikan kinerja melalui pelatihan-pelatihan guna memastikan secara jelas ekspektasi organisasi kepada para pegawai.

Informasi kinerja pegawai yang diperoleh sangat berkontribusi dalam memberikan manfaat penyusunan strategi organisasi secara efektif dan efisien dalam hal pengelolaan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pada setiap bidang tanggung jawab. Dalam proses tersebut, salah satu hal yang dilakukan oleh organisasi adalah melakukan kegiatan indentifikasi terhadap kinerja yang digambarkan dalam model Rummler dalam Sofo (2003:281-282) yakni pada :

1. Level Organisasi

- Tujuan : tujuan kostumer khusus atau finansal apa yang akan kita pasang dan pergunakan?

- Pengaturan : hubungan internal pelanggan-supplier apa yang akan kita perlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif kita?
 - Manajemen : seberapa banyak dan jenis sumber daya apa yang perlu dialokasikan pada fungsi-fungsi yang beragam.
2. Level Proses
- Tujuan : apa tujuan untuk proses-proses yang penting terhadap keuntungan komparatif kita?
 - Desain : apa yang kita lakukan untuk meyakinkan bahwa proses-proses strategis penting kita bekerja secara efisien dan efektif?
 - Manajemen : bagaimana membuat kita yakin bahwa proses penting kita diatur pada sebuah basis yang bagus?
3. Level Pekerja
- Tujuan : apa tujuan untuk pekerjaan-pekerjaan yang paling penting bagi suksesnya proses?
 - Desain : apa yang kita lakukan untuk mendesain masing-masing dari pekerjaan kunci sehingga ia dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap keberhasilan strategis?
 - Manajemen : apa yang kita lakukan (umpan balik, pelatihan, insentif) untuk menciptakan sebuah lingkungan yang mendukung masing-masing kontribusi strategis pekerjaan?

Ketiga level di atas bermanfaat untuk mengarahkan penelitian dalam menilai dan menganalisis kinerja pendamping desa yang difokuskan pada waktu selama lima tahun penerapan kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa, yakni tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 di Kabupaten Lumajang yang diimbangi dengan dampak yang terlihat dari hasil kinerja pendamping desa pada proses pendampingan tersebut karena evaluasi harus berupa penilaian yang berhubungan dengan rentang waktu pekerjaan yang dialami (Schuler dan Jackson, 1999:14).

Identifikasi kinerja yang dilakukan memiliki perbedaan dalam penerapan waktunya. Identifikasi tersebut dilakukan pada saat sebuah kebijakan atau program telah dilaksanakan oleh pegawai dengan tujuan memperoleh informasi dasar untuk pengembangan selanjutnya. Adapun indikator yang digunakan untuk melihat kinerja guna mengatasi berbagai permasalahan kinerja pegawai menurut Rummler dalam Sofu (2003:282) adalah:

1. Situasi pekerjaan;

Situasi pekerjaan diartikan sebagai suatu serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu lembaga yang menjadi tempat

bekerja dari pegawai atau karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut, oleh sebab itu faktor kondisi fisik berupa sarana dan prasarana bekerja dan kondisi alur kerja dari lingkungan kerja harus diperhatikan agar para pegawai atau karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

2. Pelaksana kerja;

Pelaksana kerja merupakan segala sesuatu yang dipahami pekerja mengenai informasi dan standar bekerja sehingga pegawai sudah mengetahui apa-apa yang harus dilakukan guna memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan mereka dalam mencapai hasil kinerja

3. Perilaku;

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri dan berhubungan dengan kondisi psikologis seseorang guna melihat pelaksanaan kerja baik secara fisik maupun mental dan juga hasrat pekerja dalam melakukan pekerjaannya serta pandangan dan rencana kedepan dalam berperilaku pada proses pencapaian tujuan organisasi

4. Konsekuensi;

Konsekuensi menjelaskan bagaimana hal-hal yang timbul sebagai akibat atas sebuah pilihan, merupakan hasil akhir atau dampak yang pasti terjadi baik positif maupun negatif, secara positif berarti adanya tindak lanjut dan penghargaan yang memadai untuk menunjang kinerja, apabila terjadi secara negatif berarti tindakan antisipasi dari organisasi diperlukan dalam mengadaptasi diri untuk kembali pada jalur semula mengingat organisasi bersifat dinamis.

5. Umpan balik dari konsekuensi kepada pelaksana kerja

Umpan balik dari konsekuensi merupakan kegiatan manajemen sehari-hari yang sesungguhnya dan interaksi pada proses bekerja untuk mengkonfirmasi isu-isu atau pertanyaan mengenai pertanggungjawaban, ukuran-ukuran atau tindakan pada rencana pencapaian tujuan organisasi

Beberapa indikator di atas dirasa cocok oleh penulis untuk menggambarkan kegiatan kerja yang efisien, mandiri dan efektif melalui cerminan

perilaku pegawai sebagai faktor internal dan situasi pekerjaan yang dialami pegawai sebagai faktor eksternal yang nantinya kedua sisi tersebut melahirkan konsekuensi-konsekuensi untuk selanjutnya ditindaklanjuti melalui proses umpan balik dari kinerja yang dilakukan, sehingga kemudian dikrucutkan kembali dalam penjabaran beberapa item pernyataan yang berguna untuk memberikan batasan-batasan penilaian akan kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di kabupaten Lumajang.

Selain beberapa indikator kinerja di atas, menurut Robbins dalam Sinambela (2016:480) menyatakan bahwa "kinerja individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu merupakan hasil evaluasi yang dilakukan melalui kriteria-kriteria yang ditetapkan bersama", kemudian dilengkapi oleh Sinambela (2016:480) yang menyatakan bahwa "kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu sangatlah perlu diketahui guna mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Sehingga penulis juga mempertimbangkan pengaruh evaluasi kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lumajang dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 selama kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa tersebut berjalan, mengingat kebijakan atau aturan tersebut merupakan pedoman kinerja yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan oleh pendamping desa.

Dari beberapa uraian di atas, penulis memahami bahwa kinerja pegawai sangatlah penting ditelaah oleh organisasi karena kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dalam menyumbang kinerja organisasi yang berimplikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi maka yang terlebih dahulu diperbaiki adalah kinerja pegawainya. Kinerja juga dipengaruhi oleh evaluasi kebijakan sebagaimana yang diutarakan di atas bahwa tolak ukur keberhasilan kinerja juga dilihat dari seberapa tepat dan sesuai pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam memenuhi dan melaksanakan kriteria-kriteria yang dirumuskan dalam kebijakan atau aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja, dan tak lupa pula bahwa kompensasi juga menyumbangkan pengaruhnya terhadap hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian

tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk menentukan kinerja pegawai secara objektif perlu dilakukan pengukuran dengan memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi secara tepat serta memberikan batasan-batasan variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja.

2.1.4 Konsep Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan sumbangsih kepada kinerja organisasi. Aktifitas evaluasi mempunyai tanggungjawab pada kualitas hidup masyarakat dan kondisi lingkungan serta badan-badan pemerintah, hal tersebut dikarenakan kegiatan evaluasi menyediakan informasi yang mengarah pada isu-isu terkait, kemudian mengembangkan informasi tersebut sesuai waktu dan maksud yang diharapkan untuk proses penetapan kebijakan selanjutnya serta evaluasi digunakan sebagai bentuk komunikasi sebuah kebijakan yang berguna bagi pencapaian tujuan (Rossi,dkk, 2004:11,18). Adapun tujuan dari evaluasi menurut Rossi,dkk (2004:34) yakni :

1. Membantu mememanajemeni peningkatan program;
2. Mendukung berbagai advokasi melalui kritik;
3. Memperoleh pengetahuan tentang efek dari program;
4. Menyediakan input untuk keputusan akan struktur, pendanaan program maupun respon dari tekanan politik.

sehingga jika dilihat dari beberapa tujuan tersebut evaluasi bukanlah sebagai sesuatu yang sederhana.

Peningkatan program melalui evaluasi lebih banyak dikenal sebagai evaluasi formal, dimana tujuan yang ingin dicapai dalam pendekatan evaluasi formal yakni membantu membentuk program untuk berkerja lebih baik dengan tipikal pengerjaannya menggunakan rencana program, administrator, sudut pandang luar atau penggalang dana dengan ketertarikan pada efektifitas program dimaksud dalam jangka waktu tertentu (Scriven dalam Rossi,dkk, 2004:34-36). Hal tersebut diperjelas oleh Dunn (2000:613) bahwa "Evaluasi formal bersifat formatif dan sumatif meliputi usaha untuk memantau pencapaian tujuan dan target formal setelah suatu kebijakan atau program diterapkan untuk jangka waktu

tertentu". Dari pendapat kedua tokoh tersebut dapat ditarik benang merah bahwasannya evaluasi digunakan sebagai penilai efektifitas program melalui rencana dan pemantauan setelah suatu kebijakan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Evaluasi kebijakan dikupas secara mendalam oleh Nugroho (2015:262-266) menjadi tiga isu utama evaluasi, yakni

1) Evaluasi Perumusan Kebijakan

Dengan mengajukan 2 (dua) pertanyaan utama yakni

- a) apakah perumusan kebijakan menggunakan model kebijakan yang tepat dan cocok dengan isu kebijakan?
- b) apakah pembuatan kebijakan sedang berlangsung memperhatikan 6 (enam) kebenaran kebijakan? (1) Proses; (2) Isi; (3) Etika Politik; (4) Legal; (5) Manajemen; (6) Bahasa.

2) Evaluasi Implementasi Kebijakan

Isu kedua yang paling banyak mengambil perhatian, dikarenakan merupakan energi dari para praktisi dan pakar kebijakan, dengan mempertanyakan 4 (empat) pertanyaan utama, yakni :

- a) apakah implementasi kebijakan telah mengikuti metode implementasi yang paling cocok ?
- b) bagaimana tentang kinerja implementasi kebijakan?
- c) apa saja faktor-faktor yang menghasilkan variasi-variasi ?
- d) strategi apa yang digunakan untuk meningkatkan kinerja implementasi kebijakan ?

3) Evaluasi Kinerja Kebijakan

Evaluasi kinerja kebijakan bertujuan untuk membandingkan antara hasil yang dimaksud dan hasil yang dilakukan. Kebijakan dikembangkan untuk mencapai kinerja tertentu.

Dari ketiga isu yang diutarakan di atas, penulis menekankan penelitian ini pada isu ketiga yakni melakukan penelitian tentang pengaruh evaluasi kebijakan pada tataran kinerja kebijakannya yang dikaitkan dengan kinerja pelaku kebijakan yakni pendamping desa.

Berfokus pada perolehan informasi hasil dari kinerja sebuah kebijakan, maka perlu kiranya evaluator untuk memahami beberapa kriteria evaluasi guna menganalisis kinerja kebijakan dari penerapan kriteria evaluasi secara restrospektif atau setelah kebijakan dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Kriteria sendiri dijabarkan oleh Dunn (2000:435) sebagai :

Kesamaan erat berhubungan dengan dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok

yang berbeda dalam masyarakat...kriteria juga merupakan kesamaan erat yang berhubungan dengan konsepsi yang saling bersaing, yaitu keadilan atau kewajaran dan terhadap konflik etis sekitar yang memadai untuk didistribusikan dalam masyarakat.

Oleh karena itu kriteria bisa kita pahami sebagai informasi yang didapatkan dari beberapa klarifikasi tipe sebagai dampak dari hasil sebuah kebijakan yang telah diimplementasikan dalam jangka waktu tertentu guna pemerataan, mengingat evaluasi yang kita temukan nantinya bisa berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi namun tetap dalam lingkaran aturan organisasi. Setelah mengetahui kriteria yang tersedia, selanjutnya indikator-indikator akan terbentuk.

Menurut Dunn (2000:610) indikator dari evaluasi kebijakan meliputi beberapa hal sebagai berikut :

1. Efektivitas;
2. Efisiensi;
3. Kecukupan;
4. Perataan;
5. Responsivitas;
6. Ketepatan

Dengan penjabaran indikator evaluasi kebijakan sebagai berikut :

1. Efektivitas

Berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektivitas secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis yang diukur dari unit produk atau layanan.

2. Efisiensi

Berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu, merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha serta perhitungan biaya.

3. Kecukupan

Berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan nilai, atau kesempatan. Kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan.

4. Perataan

Erat hubungannya dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi perataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usahanya secara adil didistribusikan dan juga erat kaitannya dengan konsepsi yang saling bersaing, yaitu keadilan atau kewajaran terhadap konflik etis dalam masyarakat.

5. Responsivitas

Berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu.

6. Ketepatan

Ketepatan secara dekat berhubungan dengan rasionalitas substantif, karena merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan tersebut apakah sudah tepat untuk dilakukan pada suatu masyarakat.

Sumber : Dunn (2000:429-438)

Beberapa indikator tersebut, dapat membantu evaluator untuk menetapkan batasan-batasan sejauh mana evaluasi yang ingin dibahas, sehingga dapat digunakan untuk merencanakan beberapa item pertanyaan maupun pernyataan terkait evaluasi. Dengan kata lain memberikan struktur pada evaluasi yang akan dilakukan dan mengarahkan pada perencanaan yang tepat dengan dasar diskusi secara esensial mengenai siapa yang tertarik pada jawaban-jawaban evaluasi untuk kemudian dilanjutkan dengan bagaimana mereka menggunakan jawaban tersebut untuk melangkah pada planing kebijakan selanjutnya. Menurut

Rossi,dkk, (2004:53) bahwa "sirkulasi evaluasi pada setiap program bersifat unik".

Dari uraian tersebut, dapat kita pahami bahwasannya evaluasi kebijakan digunakan oleh pemerintah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yakni apakah pemerintah kita sungguh mengetahui apa yang telah dilakukan, apakah yang sudah dilakukan tersebut bermanfaat bagi masyarakat ataupun hanya digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu kebijakan yang telah dibuat dan diterapkan oleh pemerintah, utamanya kepada target grup sehingga pemerintah bisa menetapkan langkah-langkah selanjutnya secara tepat.

Dalam penelitian ini, penulis memilih indikator evaluasi kebijakan yang terdapat dalam teori evaluasi kebijakan milik Dunn seperti yang dijelaskan sebelumnya, indikator tersebut digunakan untuk mengukur variabel evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang dengan alasan kriteria tersebut dinilai cocok untuk menilai kinerja kebijakan yang pada akhirnya terlihat pengaruhnya terhadap kinerja para pelaku kebijakan yakni kinerja pendamping desa.

2.1.5 Konsep Kompensasi

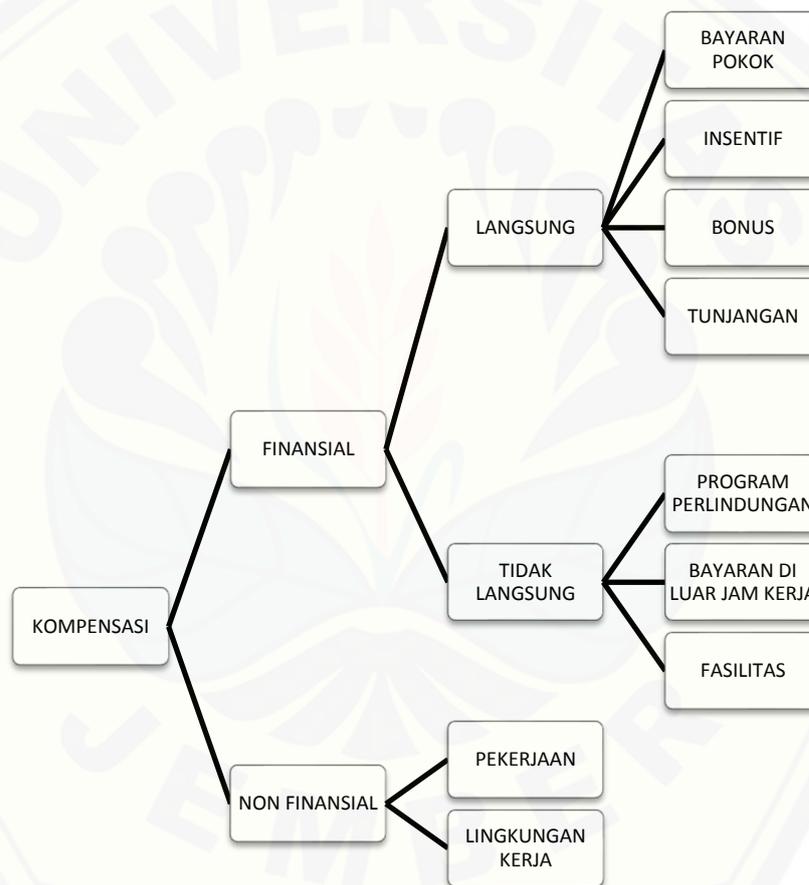
Seringnya kita mendengar kata-kata kompensasi bila berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, kompensasi juga sering dikaitkan langsung dengan gaji atau tunjangan rutin tiap bulan pegawai hal tersebut belum tepat karena kompensasi lebih kompleks dari itu semua, oleh karena itu dibutuhkan penjelasan yang lebih rinci mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai setiap bentuk penghargaan dan total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan atau pegawai sebagai imbalan dan balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2005:181; Sinambela, 2016:216). Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2007:244) dan diartikan oleh Saydam (2008:181) yang menyatakan bahwa "kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan atau organisasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan mereka (pegawai) kepada perusahaan

atau organisasi". Sehingga dapat ditarik kesimpulan kompensasi merupakan *reward* yang diberikan organisasi atau perusahaan atas kontribusi pekerjaan para pegawainya dengan berbagai macam bentuknya.

Pemberian kompensasi kepada pegawai oleh sebuah organisasi, pastilah memiliki maksud dan tujuan dalam pelaksanaannya, mengingat organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam batas waktu yang ditentukan sesuai dengan rencana strategis organisasi. Adapun maksud dan tujuan organisasi memberikan kompensasi kepada pegawai menurut Sinambela (2016:216) adalah "pemberian kompensasi dilakukan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi". Kemudian Sinambela (2016:217) juga menyatakan bahwa "pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan". Dari penjelasan tersebut, dapat disintesis bahwa tujuan pemberian kompensasi kepada pegawai adalah positif dikarenakan mengandung unsur motivasi yang menyumbangkan semangat bekerja, dengan adanya pemberian kompensasi maka bisa dipastikan sebuah organisasi tersebut dalam pelaksanaan proses pencapaian tujuan organisasi akan diiringi dengan memperhatikan kepuasan pegawainya dalam bekerja melalui penerapan sistem penghargaan langsung maupun tidak langsung atas kontribusi yang dilakukan untuk organisasi bagi pegawai yang layak menerimanya yang nantinya secara otomatis performa kinerja organisasi akan meningkat sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Organisasi harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan, serta asas kelayakan dan kewajaran dengan memperhatikan aturan yang berlaku dan juga menyesuaikan dengan kemampuan anggaran suatu organisasi. Asas keadilan yang dimaksud adalah konsistensi imbalan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki bobot dan beban kerja yang sama. Apabila kompensasi dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai

dengan baik. Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai, dijelaskan oleh Mondy dan Noe (2008:374) bahwa "kompensasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif, yang kedua kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan". Lebih jelasnya, berikut gambar skema jenis kompensasi yang berhasil dirumuskan oleh Sinambela (2016:224) yakni :



Gambar 2.2 Skema Jenis Kompensasi (Sumber : Sinambela, 2016:224)

Dari skema gambar 2.2 di atas, dapat disampaikan bahwasannya menurut Sinambela (2016:224) indikator kompensasi meliputi :

1. Finansial Langsung;
2. Finansial Tidak Langsung;

3. Non Finansial.

adapun penjabaran dari indikator kompensasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

➤ Finansial Langsung, meliputi :

a) Bayaran Pokok atau Gaji

Merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada organisasi dan dibayarkan dengan sistem bulanan.

b) Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan secara tidak tetap tergantung pada kinerja pegawai.

c) Bonus

Bonus adalah insentif yang dibagikan kepada pegawai melebihi sasaran dari keluaran yang ditetapkan organisasi.

d) Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan balas jasa yang ditawarkan pada pekerja yakni berupa tambahan penghasilan setiap bulannya berdasarkan atas kinerja pegawai.

➤ Finansial Tidak Langsung meliputi:

a) Program perlindungan

Program perlindungan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani resiko pada proses bekerja.

b) Bayaran di luar jam kerja

Bayaran berupa insentif yang diberikan kepada pegawai pada hari-hari tertentu seperti cuti tahunan, cuti hamil, liburan dll.

c) Fasilitas

Fasilitas merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai guna memudahkan dan melancarkan pekerjaan dalam proses mencapai tujuan organisasi, seperti fasilitas komputer, internet dll.

2. Kompensasi non Finansial meliputi:

a) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kompensasi non finansial yang mengarah pada pemberian tugas lebih banyak dari pegawai lainnya dan bernilai imbalan, bisa juga dikaitkan dengan promosi pekerjaan karena berhubungan dengan penambahan wewenang pekerjaan.

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, kompensasi ini merupakan kompensasi tidak langsung yang berhubungan dengan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai yang berada di dalamnya.

Jenis-jenis yang terkandung dalam indikator kompensasi tersebut di atas dapat memotivasi pegawai baik dalam pengawasan, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional.

Sementara itu, delapan faktor kongkrit yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi secara efektif kepada pegawai, disebutkan oleh Werther dan Davis dalam Sinambela (2016:225) yakni :

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi
2. Mempertahankan pegawai yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Kedelapan faktor tersebut merupakan gambaran keuntungan yang diperoleh organisasi dari pemberian kompensasi secara layak kepada pegawainya. Untuk itu kompensasi haruslah memberikan dampak yang positif baik bagi pegawai maupun bagi organisasinya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirangkum bahwa kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya, keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak oleh organisasi kepada para pegawainya akan memberikan keuntungan bagi keduanya yakni bagi organisasi itu sendiri dan pegawai karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Kompensasi memiliki pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran pegawai. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian kompensasi erat kaitannya dengan penentuan kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis memilih kompensasi sebagai salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa dengan menggunakan indikator dari gambar 2.2 yang nantinya diolah oleh penulis sehingga bisa digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.

2.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan pengumpulan dan penggalian dari penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan sebagai upaya untuk mendukung penelitian, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya dan juga digunakan sebagai cerminan penelitian. Secara garis besar penulis melihat kajian yang dilakukan oleh para peneliti dari kalangan akademisi yang telah dipublikasikan pada beberapa jurnal cetakan maupun jurnal online (internet). Penelitian yang diangkat oleh penulis untuk melihat apakah Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa di Kabupaten Lumajang.

Penelitian tentang pengaruh evaluasi kebijakan secara luas dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Salbiah dan Ridha Rizky dalam jurnal ekonom (2012) dengan judul "Pengaruh Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara". Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Aan Ameliawati (2013) dengan judul "Pengaruh Evaluasi Kebijakan terhadap Kinerja Pegawai Penerima Pemberian

Tambahan Penghasilan pada Sekretariat Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat”. Penelitian yang ketiga berasal dari artikel ilmiah oleh Ragariar Jati Juniarga, Dina Suryawati, S Sos, M.AP (2013) yang berjudul ”Evaluasi Kebijakan tentang Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang”.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja, dijelaskan oleh penelitian dari jurnal Suwati(2013) dengan judul ”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, kemudian jurnal dari Fauzi (2014) yang berjudul ”Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut terinci secara jelas dalam tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Analisis	Tempat Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil
1	2	3	4	5	6
Salbiah dan Ridha Rizky (2012)	Pengaruh Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Regresi linier	SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Kuantitatif dengan desain penelitian kausal	Variabel evaluasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja SKPD pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan tingkat kepercayaan anggaran sebesar 95%

1	2	3	4	5	6
Aan Ameliawati (2013)	Pengaruh Evaluasi Kebijakan terhadap Kinerja Pegawai Penerima Pemberian Tambahan Penghasilan pada Sekretariat Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat	Analisis jalur	Sekretariat Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat	Deskriptif Kuantitatif	Evaluasi Kebijakan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai penerima pemberian tambahan penghasilan sebesar 86,50%
Ragariar Jati Juniarga, Dina Suryawati, S Sos, M.AP (2013)	Evaluasi Kebijakan tentang Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang	Analisis data model interaktif	Desa Klakah, Desa Papringan, Desa Tegal Randu Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang	Kualitatif deskriptif	Pelaksanaan kebijakan tenaga fasilitasi pendamping desa belum sesuai dengan yang tertera pada SK Bupati yang berlaku, terlihat dari kurang maksimalnya kegiatan Pendampingan pengelolaan keuangan desa dikarenakan pendamping desa lebih banyak mengurus tugas-tugas lain yang seharusnya dikerjakan oleh perangkat desa dari pada melakukan proses pendampingan

1	2	3	4	5	6
Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Analisis Regresi Berganda	PT. Tunas Hijau Samarinda	Kuantitatif	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi tidak, kemudian secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 19,5%
Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Analisis Regresi Berganda	PT Trakindo Utama Samarinda	Kuantitatif Asosiatif	Variabel kompensasi berpengaruh simultan dan signifikan dengan variable kompensasi financial berpengaruh positif sebesar 44% lebih besar dari kompsnasi non finansial, sedangkan secara parsial kompensasi financial berpengaruh terhadap kinerja namun kompensasi non financial tidak berpengaruh pada kinerja

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dari beberapa penelitian terdahulu di atas terletak pada evaluasi kebijakan guna mengkaji kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa yang sudah berlangsung

dengan fokus pada evaluasi kebijakannya melalui teori Dunn kemudian melihat pengaruh dari dilaksanakannya evaluasi kebijakan tersebut dan melihat pengaruh kompensasi melalui teori yang dijabarkan oleh Sinambela melalui indikator-indikator kompensasi terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa dalam lingkup satu Kabupaten Lumajang melalui teori Rummler sebagai identifikasi kinerja pada saat proses evaluasi kebijakan berlangsung selama lima tahun terakhir yakni tahun 2010 sampai dengan tahun 2014.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Seringnya kita menemukan adanya hubungan dan pengaruh dalam penelitian deduktif yakni pada penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan cara membuat dugaan sementara atau hipotesis. Menurut Setyoko (2014) menyatakan bahwa :

"Hubungan adalah mengukur derajat korelasi antara dua variabel, baik yang sudah jelas secara literatur berhubungan atau sesuatu masalah yang akan diteliti, sedangkan pengaruh dijabarkan sebagai pola kausalitas atau fungsi sebab akibat dari sebuah variabel atau lebih terhadap variabel lain berlandaskan teori tertentu".

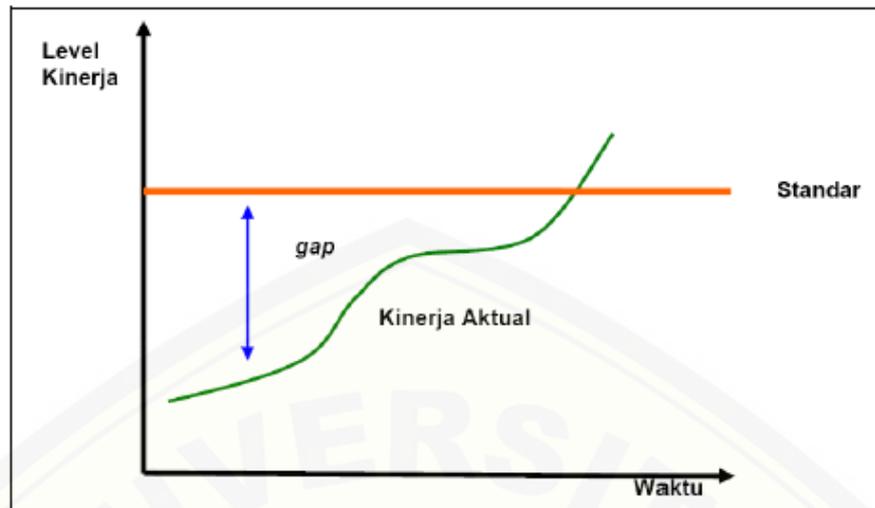
Pada penelitian deduktif langkah-langkah yang ditempuh adalah menemukan hubungan untuk melihat bagaimana derajat korelasi antar variabel untuk kemudian dianalisis pengaruhnya melalui alat prediksi (Siregar, 2014:301-334), sehingga dapat penulis pahami bahwasannya secara tidak langsung pada saat melakukan penelitian kuantitatif, peneliti akan melaksanakan pengujian hubungan terlebih dahulu atas dasar teori yang sudah ada, kemudian dilanjutkan dengan pengujian pengaruh untuk melihat pola kausalitas variabel-variabelnya sehingga arah penelitian menjadi jelas. Oleh karena itu, langkah awal yang dilakukan oleh penulis adalah memastikan bahwasannya evaluasi kebijakan, kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang dibuktikan melalui teori-teori yang dijabarkan oleh penulis pada bagian bab ini, untuk kemudian dilihat pengaruhnya melalui perhitungan kuantitatif pada bagian pembahasan sehingga diperoleh hasil yang akurat dalam menjawab rumusan masalah melalui pembuktian hipotesis penulis. Adapun hubungan antar variabel penelitian penulis adalah sebagai berikut :

2.3.1 Hubungan Evaluasi Kebijakan dan Kinerja

Evaluasi kebijakan sangat erat kaitannya dengan penggambaran maupun hasil kinerja, baik dari segi kinerja kebijakan maupun dari segi kinerja pelaku kebijakan atau implementor. Hal tersebut diperkuat oleh beberapa pendapat yang menyebutkan bahwa evaluasi merupakan kegiatan yang menyangkut estimasi atau menilai tingkat kinerja suatu kebijakan dari nilai substansi, implementasi dan dampaknya serta dapat dilakukan bila kebijakan tersebut sudah berjalan cukup waktu (Subarsono, 2005:119; Winarno, 2014:229)

Pada penelitian ini, penulis memilih jangka waktu evaluasi yakni dimulai pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa berjalan di Kabupaten Lumajang. Menurut Riyadi (2009:25) "evaluasi tahunan merupakan evaluasi yang dilaksanakan setiap tahun dalam rentang waktu tertentu terhadap kegiatan prioritas dan *outcome* pemerintah secara berjangka dan dapat memberikan penilaian atas kinerja pemerintah dalam pembangunan sektoral". Adapun tujuan yang ingin dicapai dari evaluasi kebijakan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang adalah untuk melihat kedalam tataran keluaran kinerja kebijakan terhadap performa kinerja pendamping desa pada kurun waktu tersebut dalam melakukan kegiatan pendampingan terhadap kegiatan keuangan di desa.

Pada proses penilaian kinerja nantinya akan diperoleh data hasil yang dicapai, sehingga sangat dimungkinkan pada tataran tersebut akan menghasilkan gap yakni perbandingan antara hasil kinerja yang dicapai selama pelaksanaan dengan hasil kinerja yang diharapkan dalam perencanaan. Seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.3 GAP Analisis Kinerja (Sumber : Riyadi , 2009:26)

Pada gambar 2.3 di atas terlihat bahwa gap akan bernilai positif bila nilai kinerja aktual lebih besar dari nilai target, dan akan bernilai negatif bila nilai target lebih besar dari nilai kinerja aktual, dalam artian bila nilai target semakin besar dan nilai kinerja aktual semakin kecil, maka akan diperoleh gap yang semakin melebar.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa perbandingan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja dilapangan adalah gap atau permasalahan yang harus dikaji dan diteliti untuk menemukan permasalahan yang terkandung didalam kondisi pegawai dalam berkinerja sehingga dapat dicari solusinya secara tepat. Perlu digaris bawahi disini, bahwasannya evaluasi kebijakan berperan dalam peningkatan kinerja aktual dengan melakukan evaluasi kebijakan khususnya pada kinerja kebijakannya, maka kinerja pegawai atau aparat pemerintahnya juga akan terpengaruh positif, hal ini terbukti pada uraian hasil penelitian-penelitian terdahulu yang disodorkan penulis pada bahasan 2.2 yakni variable evaluasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja SKPD pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan tingkat kepercayaan anggaran sebesar 95% (Salbiah dan Ridha Rizky, 2012), Evaluasi Kebijakan berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja pegawai penerima pemberian tambahan penghasilan sebesar 86,50% (Ameliawati, 2013).

Dari uraian di atas, dapat kita jabarkan bahwasannya evaluasi merupakan kegiatan untuk membandingkan realisasi masukan, keluaran kebijakan dan hasil implementasi terhadap rencana dan standar yang ditetapkan dalam tujuan kebijakan, sehingga pada proses tersebut, kinerja pegawai atau para implementor kebijakanlah yang menjadi sasaran utama kegiatan evaluasi selain kebijakan itu sendiri karena indikator yang melekat pada kinerja merupakan ukuran yang digunakan untuk memperoleh hasil dari dampak implementasi kebijakan, sedangkan evaluasi digunakan untuk menentukan strategi dalam penentuan langkah selanjutnya khususnya pada strategi peningkatan kinerja yang diperlukan guna meminimalisir gap yang ada.

Adapun hubungan antar keduanya akan dilihat pengaruhnya oleh penulis melalui hitungan-hitungan hasil dari jawaban indikator-indikator yang digunakan untuk menerjemahkan variabel dimaksud, oleh karena itu penulis akan menyodorkan konsep evaluasi kebijakan dan konsep kinerja secara gamblang yang nantinya dikrucutkan menjadi indikator – indikator pada poin selanjutnya.

2.3.2 Hubungan Kompensasi dan Kinerja

Pada dasarnya, orang-orang memiliki alasan yang berbeda satu dengan lainnya dalam bekerja. Kompensasi merupakan salah satu alasan tersebut, hal ini diutarakan oleh Sinambela (2016:217) yang menyatakan bahwa ”pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan”. Imbalan yang dimaksudkan tersebut adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai atas dasar kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

Untuk tetap kompetitif, organisasi terus meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan akan mempengaruhi pencapaian tujuan utama organisasi, organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan

rawan terhadap masalah dan guncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Sinambela (2016:221) menambahkan bahwa "Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai". Layak atau tidaknya kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya bersifat relatif, karena pada pemberian kompensasi yang wajar berarti besarnya mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan dan yang terpenting adalah dilihat dari tanggungjawab pekerjaannya. Hal tersebut penting agar semangat kerja pegawai tetap tinggi dan terhindar dari resiko tuntutan dari pegawai yang akan mengancam keberlangsungan organisasi.

Dari uraian di atas terindikasi bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi aspek produktivitas kinerja, yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan oleh penelitian dari Suwati (2013:41-55) yang menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda" sehingga peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga memberikan hasil penguat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, yakni penelitian dari jurnal oleh Fauzi (2014:172-185) yang menyatakan bahwa "variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44% dibandingkan dengan pengaruh kompensasi non finansial".

Hasil penelitian yang kedua mendukung pernyataan Sinambela (2016:217) bahwasannya "ketika seorang pegawai masih berorientasi pada kebutuhan primer seperti pemenuhan makanan, tempat tinggal dll, maka uang atau finansial menjadi orientasi yang paling penting dalam kompensasi". Hal tersebut dapat menjadi masalah didalam organisasi karena pegawai dengan orientasi finansial biasanya kurang memiliki motivasi dan hasrat dalam pekerjaannya dengan kata lain kontribusi terhadap pekerjaan pada organisasi akan tergolong biasa-biasa saja. Organisasi yakin bahwa dengan memberikan kompensasi yang layak akan menjaga kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga mereka

para pegawai tidak akan segan dalam memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi sehingga tidak dipungkiri dan sudah terbukti bahwa kelayakan pada pemberian kompensasi akan meningkatkan performa kinerja pegawai.

2.3.3 Hubungan Evaluasi Kebijakan, Kompensasi dan Kinerja

Seperti yang kita ketahui bersama, bahwasannya kebijakan digunakan sebagai pedoman dalam perumusan dan penentuan kompensasi yang akan diberikan organisasi kepada pegawainya. Organisasi memerlukan landasan berupa kebijakan pada penentuan kompensasi (Sinambela, 2016:229). Untuk memperoleh perumusan kompensasi yang objektif dan adil, maka penentuannya harus melewati tahapan demi tahapan, seperti survey untuk memperoleh gambaran dan data perkembangan kompensasi di luar organisasi, penentuan nilai setiap pekerjaan dan mengelompokkannya serta disesuaikan dengan aturan yang berlaku dan lebih tinggi kedudukannya, dengan hasil selanjutnya dituangkan pada isi kebijakan yang mengatur kompensasi pada aturan di dalam organisasi.

Pada prosesnya, ketika kompensasi sudah tertuang dalam sebuah aturan atau kebijakan organisasi maka perlu kiranya penyesuaian-penyesuaian dilakukan pada kurun waktu tertentu, penyesuaian-penyesuaian tersebut dilaksanakan secara komprehensif yang sering kita sebut sebagai kegiatan evaluasi. Sinambela (2016:230) menambahkan bahwa "penilaian atau evaluasi perlu dilakukan guna penentuan nilai-nilai relatif dari berbagai pekerjaan" nilai-nilai relatif yang dimaksudkan adalah nilai kompensasi yang akan dibuat ketetapannya.

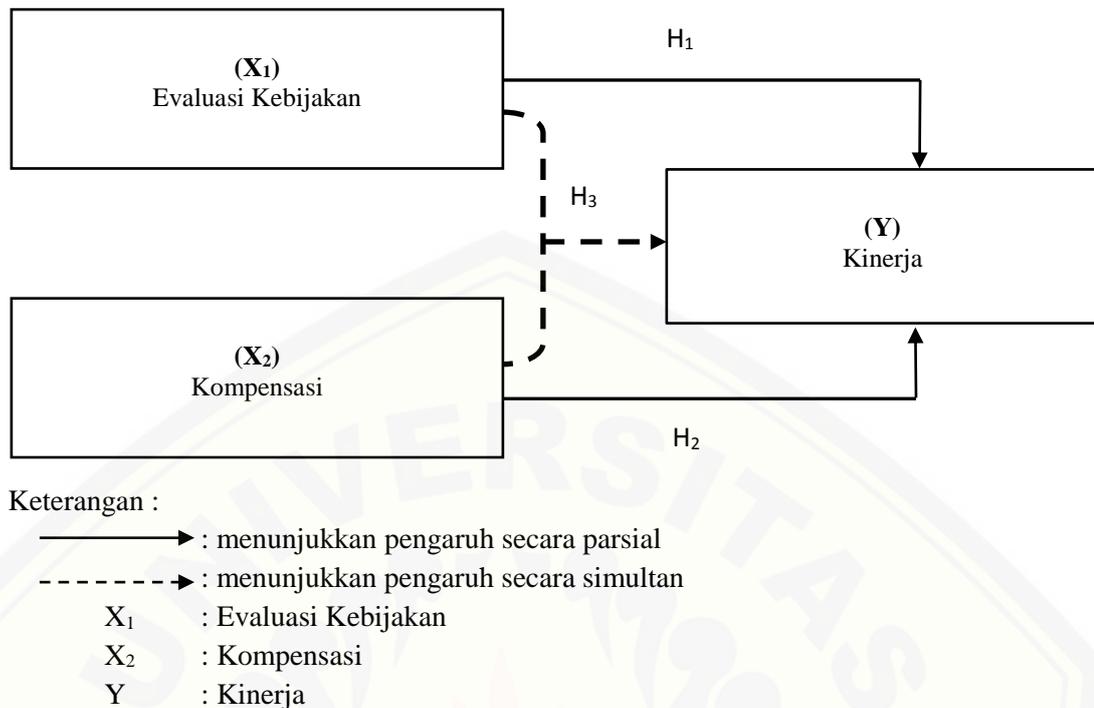
Peraturan maupun kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi seperti undang-undang dan keputusan presiden yang mengatur tentang upah minimum regional selalu mengalami penyesuaian-penyesuaian dalam kurun waktu tertentu, hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh evaluasi kebijakan yang dilakukan pada kebijakan upah minimum regional. Sehingga peraturan yang memuat tentang ketenagakerjaan khususnya isi yang membahas tentang kompensasi pegawai menjadi sorotan tajam, karena bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi yang membutuhkan perlindungan dan evaluasi terus menerus, kemudian disebutkan bahwasannya memperoleh pegawai yang berkualifikasi sehingga berkinerja

handal merupakan salah satu keuntungan dari pemberian kompensasi yang layak hasil dari perhatian organisasi melalui evaluasi yang berkelanjutan (Sinambela, 2016:225). Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa variabel evaluasi kebijakan berpengaruh sebesar 86,50% terhadap kinerja pegawai (Ameliawati, 2013) dilanjutkan dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh 44% terhadap kinerja pegawai (Fauzi, 2014). Hal tersebut merupakan bukti kongkret bahwa evaluasi kebijakan dan kompensasi memiliki hubungan namun hubungan tersebut tidak berlaku hubungan bolak-balik terhadap kinerja, sehingga bisa dipastikan hubungan tersebut mempunyai pengaruh yang terbukti dari angka-angka statistik yang didapat dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, proses evaluasi kebijakan dan kompensasi tidak dapat dipandang enteng oleh sebuah organisasi yang menginginkan pegawainya berkinerja handal.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibawah ini digunakan oleh penulis untuk menerangkan tujuan serta menjawab permasalahan penelitian yakni pengaruh evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.

Penulis melihat hubungan antar variabel yang akan diteliti sudah terbukti ada dari pembahasan sebelumnya, namun seberapa besar hubungan tersebut akan dikaji lagi pada bagian pembahasan, kemudian penulis menghitung pengaruhnya melalui SPSS dengan jalan menentukan hipotesis terlebih dahulu berdasarkan kerangka konseptual yang dihadirkan oleh penulis, yakni menghitung pengaruh secara parsial antara variabel (X_1) Evaluasi Kebijakan terhadap variabel (Y) Kinerja, kemudian pengaruh variabel (X_2) Kompensasi terhadap variabel (Y) Kinerja dan menghitung pengaruh secara simultan antara variabel variabel (X_1) Evaluasi Kebijakan dan variabel (X_2) Kompensasi terhadap variabel (Y) Kinerja. Pada tahapan tersebut penulis dapat menentukan arah pengujian, perumusan hipotesis sementara melalui kerangka konseptual seperti dibawah ini :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas merupakan konsep regresi linier berganda yang menunjukkan arah pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel independen (X₁) Evaluasi Kebijakan dan (X₂) Kompensasi terhadap variabel dependen (Y) Kinerja yang ditandai dengan hipotesis sementara pada setiap arahnya.

2.5 Hipotesis

Sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah yang dirumuskan oleh penulis pada penelitian ini, maka hipotesis dimunculkan guna mempermudah penulis dalam mengkaji jawaban sebenarnya melalui hasil penelitian nanti. Hal tersebut diutarakan oleh Siregar (2013:38) bahwa "hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya". Hipotesis harus mengekspresikan satu fenomena atau pengaruh atau hubungan, hipotesis juga harus dinyatakan secara jelas dan tidak bermakna ganda serta harus dapat diuji secara empiris.

Penelitian – penelitian terdahulu seperti penelitian Ameliawati (2013) yang menyebutkan bahwa "Evaluasi Kebijakan berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja pegawai penerima pemberian tambahan penghasilan sebesar 86,50%” dilanjutkan dengan hasil penelitian yang menyebutkan evaluasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja SKPD pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan tingkat kepercayaan anggaran sebesar 95% (Salbiah dan Ridha Rizky, 2012), kemudian penelitian dari Suwati (2013:41-55) yang menyatakan bahwa ”Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda” sehingga peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga memberikan hasil penguat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, yakni penelitian dari jurnal oleh Fauzi (2014:172-185) yang menyatakan bahwa ”variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44%”. Hal tersebut mengekspresikan bahwa ada hubungan dan pengaruh antara evaluasi kebijakan dan kompensasi terhadap kinerja sehingga penulis menentukan arah pengujian berdasarkan masalah penelitian, tujuan penelitian dan kerangka konseptual penulis sehingga muncul hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.
- H₃ : Evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Beragam metode penelitian dapat digunakan untuk mencari dan menganalisis penjelasan terkait dengan akar masalah dan akibat dari topik-topik yang diangkat untuk penelitian (Putra dan Hendrawan, 2012:2). Metode penelitian juga merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dengan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan oleh penulis untuk menjaga penelitian tetap berada pada jalurnya. Sebuah pendapat dari Miller dan Whicker (2009:21) menyebutkan bahwa "*planning is a key aspect of the research outcome. The plan is called a research design*", aspek dari kunci perencanaan yang dimaksud merupakan perencanaan akan desain penelitian. Desain penelitian yang baik akan mengurangi resiko bias dan kesimpulan yang tidak relevan dalam penelitian, karena sebuah desain penelitian yang baik akan secara hati-hati dalam menentukan keputusan dari apa-apa yang akan dihitung dan digunakan sebagai petunjuk dalam penyelesaian penelitian (Balnaves dan Caputi, 2001:65).

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan jenis penelitian survei kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian survei digunakan pada waktu seorang peneliti tidak bisa melakukan observasi secara langsung terhadap studi yang akan ditelitinya. Penelitian survei ini digunakan untuk mengumpulkan data dari orang-orang yang dituju mengenai data diri mereka (pendidikan, finansial dll), mengumpulkan tentang bagaimana mereka berfikir (motivasi, kepercayaan dll) dan apa yang mereka lakukan (Balnaves dan Caputi, 2001:75-76). Adapun tiga alasan besar untuk melakukan survei dalam masyarakat modern, menurut Fink dan Kosecoff dalam Balnaves dan Caputi (2001:76) yakni :

1. ***Planning a policy or a programme.*** This can be at a small-scale level where parents might be surveyed about opening hours for a day care center or employees in a transnational corporation asked how they feel about their boss.
2. ***Evaluating the effectiveness of programmes to change people's knowledge, attitudes, health, or welfare.*** This could include, for example, major media campaigns, such as quit smoking. Such

campaigns which can cost millions of dollars, require evaluation of their effectiveness.

3. ***Assisting research and planning generally.*** *This can include everything form a sociologist's concern with measuring social inequality to the census.*

Evaluasi menjadi salah satu dari tiga alasan untuk melakukan survei, hal tersebut mendukung peneliti untuk melakukan penelitian jenis survei sebagai alat untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Beberapa keunggulan dari metode penelitian jenis survey menurut Amirullah (2013:64) yakni : "a) pertanyaan yang dibuat mudah untuk dikelola, b) data yang didapatkan reliabel, sebab tanggapan dibatasi pada alternatif pertanyaan., c) dengan penggunaan tanggapan pertanyaan tetap menurunkan variabilitas dalam hasil, yang dapat disebabkan oleh perbedaan pewawancara, d) coding, analisis dan interpretasi data relatif sederhana." Adapun jenis penelitian survei yang digunakan adalah survei kausalitas. Desain kausal menurut Umar dalam Salbiah dan Rizky (2012:47) digunakan untuk "menganalisis hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain" yakni pengaruh variabel evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Kasmadi dan Sunariah (2014:65) menyatakan bahwa "populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan", ditambahkan oleh Mantra dan Kasto dalam Singarimbun dan Effendi (1995:152) yakni "populasi ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga", hal tersebut senada dengan Sugiyono (2011:119) yang menyatakan bahwa : populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas abyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari beberapa penjelasan tersebut dapat kita tarik sebuah

pemahaman bahwa populasi merupakan seluruh data yang dituju dan diberi perhatian oleh penulis untuk selanjutnya dianalisa dalam lingkup dan waktu yang ditentukan, untuk kemudian dikrucutkan menjadi sebuah kesimpulan.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga fasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang berjumlah 222 orang untuk selanjutnya dikrucutkan dengan menentukan sampel.

3.2.2 Sampel

Sugiyono dalam bukunya (2011:120) menyatakan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Penelitian ini menggunakan populasi yang sudah nampak jelas jumlahnya yakni 222 pendamping desa di Kabupaten Lumajang, untuk itu peneliti memilih teknik Solvin dalam penentuan ukuran sampelnya.

Teknik Solvin dalam Siregar (2014:34) menghitung sampel dengan perkiraan taraf tingkat kesalahan 5% yakni: $n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{222}{1+222(0,05)^2} = 142,76$ dibulatkan menjadi 143 orang

Dimana :

n = sampel

N = populasi

e= perkiraan tingkat kesalahan 5%

Dari perhitungan dengan menggunakan teknik Solvin, diperoleh sampel sebanyak 143 orang pendamping desa guna menjawab penelitian, diharapkan 143 orang pendamping desa tersebut bisa mewakili 222 pendamping desa yang ada di Kabupaten Lumajang.

Pendamping desa sejumlah 143 orang tersebut merupakan jumlah sampel responden yang digunakan penulis untuk menjawab beberapa pernyataan dari kuesioner. Menurut Arikunto (2010:10) "Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik pertanyaan tertulis maupun lisan".

3.2.3 Teknik Penyebaran Kuesioner

Setelah diperoleh 143 orang pendamping desa sebagai responden, maka langkah selanjutnya penulis dalam menentukan siapa saja 143 responden tersebut adalah dengan menggunakan sistem random, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2011:134) yakni "penggunaan sistem random, maka setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel".

Peneliti memilih teknik pengambilan sampel dengan sistem random, karena dapat dipastikan anggota pendamping desa di Kabupaten Lumajang tidak berubah selama kurun waktu tahun anggaran 2010 sampai dengan tahun anggaran 2014, hal tersebut dibuktikan dari Surat Keputusan Bupati tentang pendampingan pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Lumajang dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2015. Hal tersebut juga diperkuat keterangan dari Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang, Bapak Gatot Suprabowo yang menyatakan bahwa :

"Melihat dari waktu pendampingan desa di Lumajang, Lumajang termasuk lama, sudah sembilan tahun sejak tahun 2008 dimulai, untuk personil pendamping masih menggunakan orang yang sama, mungkin yang berubah hanya roling desa dampungannya dik".

(Wawancara tatap muka, 3 Juli 2017)

Kemudian diperjelas oleh Bapak Aksanul Iman dan Bapak Hadori, beliau sebagai kepala bidang dan kepala subbidang yang menangani pendamping desa di Bagian Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Lumajang, yang menyatakan bahwa masa kerja pendamping di Kabupaten Lumajang rata-rata lebih dari enam tahun, dan penjarangan pendamping desa di Kabupaten Lumajang mulai dari awal sampai dengan tahun 2017 hanya dua kali berlangsung, yakni yang pertama pada tahun 2008 kemudian pada tahun 2010. Pada tahun 2010 penjarangan hanya bersifat pemerataan dan penyesuaian tempat pendamping desa bekerja yakni disesuaikan kembali dengan domisili tempat tinggal terdekat dari desa tempat bekerja, hal tersebut bertujuan untuk mempermudah akomodasi pendamping, sehingga personil pendamping masih tetap sama sampai dengan tahun 2014 dan seterusnya.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pendamping desa di Kabupaten Lumajang sampai dengan tahun 2014 dan seterusnya adalah tetap, yang berubah hanya tempat desa pendampingannya saja. Sehingga setiap pendamping desa memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel pada penelitian ini, dikarenakan tupoksi pendamping desa adalah sama sesuai dengan aturan yang berlaku di Kabupaten Lumajang.

Adapun teknis penyebaran kuesioner di lapangan yang penulis lakukan dalam mengimplementasikan sampel responden secara random tersebut pada pendamping desa adalah dengan mengundi seluruh nama-nama pendamping desa yang tertera pada Surat Keputusan Bupati Nomor : 188.45/16/427.12/2014 diambil sejumlah 143 nama pendamping desa sebagai responden terlebih dahulu, kemudian penyebaran kuesioner kepada responden tersebut dilakukan oleh peneliti sendiri dengan cara menitipkan kepada pegawai yang bertugas yakni pada saat pertemuan rutin yang diselenggarakan oleh Bagian Pemerintahan Desa dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dengan memberikan ceklis nama-nama responden yang sudah dikelompokkan penulis sesuai dengan hasil undian. Kuesioner tersebut diberikan sesuai dengan nama yang keluar pada undian sebelumnya tanpa melihat detail asal dari pendampingan di desa mana, apabila ada responden yang tidak bisa hadir namun namanya tercatat dalam list, maka kuesioner akan diberikan kepada responden dengan cara menitipkan kepada koordinator kecamatan yang menaunginya. Hal tersebut dilakukan guna mengefektifkan waktu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Sumber Data

Setiap data yang kita peroleh pasti terdapat sumber data sebagai awal kita menetapkan akan memperoleh data dimana, melalui apa, dan bagaimana memperolehnya. Arikunto (2010:172) dalam bukunya menyatakan bahwa data dapat diperoleh melalui sumber data sebagai berikut :

1. *Person*, yaitu sumber data yang diperoleh dari pengisian angket atau kuesioner oleh responden serta jawaban lisan melalui wawancara;

2. *Place*, yaitu sumber data yang diperoleh dari tempat penelitian kita. *Place* sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah Pemerintah Kabupaten Lumajang dengan instansi pemerintah terkait seperti Bagian Pemerintahan Desa setda Kabupaten Lumajang dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang;
3. *Paper*, yaitu sumber data berupa huruf, angka, gambar, atau simbol-simbol lain. Paper dalam penelitian ini adalah dokumen data maupun peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian ini.

Ditinjau dari jenis datanya, data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil langsung, tanpa perantara. Sumber data utama dari jenis penelitian survei kausalitas dengan metode kuantitatif adalah jawaban survei dari kuesioner yang disebarakan kepada tenaga fasilitasi pendamping desa dalam lingkup Kabupaten Lumajang yang diperkuat oleh hasil wawancara kepada pihak-pihak terkait untuk menunjang dan memperkuat latar belakang penelitian, dalam hal ini Bagian Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Lumajang dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat untuk mendapat data yang lengkap dan sesuai dengan masalah yang diteliti yaitu apakah evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini peneliti menentukan sumber data sekunder dari jurnal-jurnal penelitian, dokumen-dokumen, buku-buku dan hasil penelitian orang lain.

3.3.2 Teknis Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2012:156) Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu alat penelitian yang disusun secara sistematis sesuai dengan teori yang digunakan oleh peneliti guna mengumpulkan data yang nantinya akan menjawab rumusan masalah penelitian yang dilakukan. Robbins dalam Miller dan Wicker (2009:87) menyebutkan bahwa *"Questionnaires, if constructed carefully with reliable and valid questions, will result in a predictable relationship between the respondents' answers and what the researcher is trying to measure"*. Hal tersebut juga diterangkan oleh Sugiyono (2012:162) bahwa "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden". Kuesioner yang disebutkan di atas berupa seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden penelitian. Dalam penelitian ini responden yang dimaksud adalah tenaga fasilitasi pendamping desa se-Kabupaten Lumajang dan kuesionernya disebar secara mandiri oleh penulis. Pada penelitian ini, penulis sudah menyebarkan seluruh kuesioner kepada sampel penelitian yang ditunjuk penulis dari hasil sistem random.

2. Wawancara

Pedomanan wawancara digunakan peneliti untuk menggali lebih dalam beberapa data yang tidak bisa didapatkan dari jawaban hasil kuesioner, hal tersebut digunakan dengan tujuan untuk memperkuat data di latar belakang penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan atau pengamatan awal mengenai hal-hal yang akan diteliti dan ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam (Sugiyono, 2012:157). Pedoman wawancara yang banyak digunakan adalah bentuk wawancara semi struktur dengan memedomani pertanyaan yang sudah disusun untuk kemudian dikembangkan demi mendapat kedalaman jawaban dari informan (Arikunto, (2002:202). Adapun informan yang peneliti wawancarai dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Pemerintahan Desa dan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Lumajang selaku lini yang berkaitan langsung dengan kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa di

Kabupaten Lumajang, kemudian informan tambahan adalah koordinator pendamping desa di kabupaten dan kecamatan dengan tujuan memperkaya data penunjang pada latar belakang penelitian ini namun pada proses dilapangan penulis hanya dapat menggali dari sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kepala Bagian Pemerintahan Desa, serta koordinator pendamping desa di kabupaten sebagai informan tambahan penelitian.

Proses wawancara dilapangan hanya dilakukan pada orang-orang tersebut di atas yakni langsung pada sumber terpercaya yang langsung terjun pada bidang permasalahan pendamping desa, penulis tidak mewawancarai kepala daerah atau Bupati karena arahan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat bahwasannya untuk teknis kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa sudah dapat dijelaskan pada level dinas saja, arahan tersebut juga dikuatkan oleh Kepala Bagian Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Lumajang yang menyatakan hal yang sama. Sehingga penulis tetap pada rencana awal dalam menggali data untuk memperkuat latar belakang melalui wawancara.

3. Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, yakni observasi yang dilakukan dengan jalan peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang diamati, peneliti lebih kepada sebagai pengamat independen (Sugiyono, 2012:167). Observasi yang dimaksud berupa mengamati perilaku tenaga fasilitasi pendamping desa, khususnya pada kinerjanya kemudian mencatat dari data-data yang disetorkan ke Pemerintah Kabupaten Lumajang. Pada saat dilapangan, peneliti hanya dapat melakukan observasi nonpartisipan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama yakni pada saat pendamping desa berkegiatan di kabupaten, hal tersebut dikarenakan pekerjaan peneliti yang membatasi ruang gerak peneliti pada saat penelitian dilapangan, namun faktor tersebut tidak berpengaruh besar terhadap hasil penelitian mengingat hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam waktu singkat tersebut memiliki hasil yang konsisten karena ruang gerak pendamping desa dibatasi oleh tugas pokok dan fungsi pendampingan pengelolaan keuangan desa yang tertuang didalam surat keterangan Bupati Lumajang.

3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel menurut Sugiyono (2011:63) adalah "segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Ditambahkan oleh Siregar (2014:10) bahwa "variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya". Sehingga variabel merupakan konstruk yang ditetapkan oleh peneliti dan mengandung berbagai nilai yang nantinya akan dipelajari guna memperoleh informasi untuk penelitian. Berdasarkan hubungan, jenis-jenis variabel dibedakan menjadi :

1. Variabel bebas (*independent variable*),
yakni variabel yang menjadi sebab, atau mempengaruhi variabel lain.
2. Variabel terikat (*dependent variable*),
yakni variabel yang dipengaruhi, atau menjadi akibat dari adanya variabel yang lain.
3. Variabel moderating,
Yakni variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat
4. Variabel intervening,
yakni variabel yang menjadi media suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat
5. Variabel kontrol,
yakni variabel yang ditetapkan oleh peneliti untuk mengontrol variabel diluar yang diteliti agar tidak mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat. (Sugiono, 2011:64-66, Siregar, 2014: 10-11)

Penelitian ini menggunakan definisi operasional variabel sebagai alat ukur dalam melakukan observasi terhadap penelitian yang dilakukan, adapun definisi operasional yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Kebijakan (X_1)

Variabel bebas yang pertama (X_1) adalah Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa. Evaluasi kebijakan diartikan sebagai kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang bermakna, yang berarti bahwa masalah-masalah kebijakan dibuat jelas atau diatasi. (Cook dan Schioli dalam Rachmawan, 2012) dengan didukung oleh teori Dunn (2000), yang menyatakan bahwa evaluasi kebijakan yang menitikberatkan pada tataran kinerja kebijakan. Adapun dalam teori Dunn (2000:610) menyebutkan bahwa variabel evaluasi kebijakan memiliki beberapa indikator dengan penjabaran melalui sub indikator atau item yang disesuaikan penulis dengan kondisi obyek yang akan diteliti sebagai berikut :

a) Efektivitas

Efektivitas adalah hasil capaian kerja dan hal-hal yang berkaitan dengan teknis pekerjaan pendamping desa mencakup kuantitas, kualitas dan waktu yang telah tercapai.

b) Efisiensi

Efisiensi adalah kebijakan pendampingan sudah mencakup usaha meningkatkan tata kelola keuangan desa dan tertib administrasi desa terutama pada realisasi laporan pertanggung jawaban atau SPJ setiap tribulan.

c) Kecukupan

Kecukupan adalah pencapaian hasil pendampingan dalam memecahkan masalah pengelolaan keuangan desa dan masalah tertib administrasi desa pada konteks mencukupi seluruh tugas yang dibebankan.

d) Perataan

Perataan adalah keadilan distribusi tugas pokok dan fungsi pendamping desa dalam melaksanakan pendampingan pengelolaan keuangan desa.

e) Responsivitas

Responsivitas adalah kebijakan pendampingan sudah informatif terhadap tugas dan tanggungjawab pendamping desa serta para pendamping

tanggap pada pendampingan penyusunan dokumen keuangan desa sesuai dengan kebutuhan desa yang didampingi.

f) Ketepatan

Ketepatan adalah tujuan kebijakan sudah mengarah pada peningkatan tata kelola keuangan dan tertib administrasi yakni tertib laporan pertanggungjawaban atau SPJ sesuai dengan peruntukannya.

Tabel 3.1 Variabel Evaluasi Kebijakan

Variabel	Indikator	Item
Evaluasi Kebijakan (X_i) (Dunn, 2000:610) diolah oleh penulis	1. Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> Kualitas laporan pertanggungjawaban atau SPJ ADD sudah sesuai pedoman. Proses perencanaan sampai dengan pelaporan administrasi ADD sudah tepat waktu.
	2. Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> Realisasi pelaporan SPJ sudah tercapai sesuai pedoman Kuantitas laporan SPJ ADD sudah tercapai dan tertib setiap tribulan berjalan.
	3. Kecukupan	<ol style="list-style-type: none"> Proses pendampingan sudah cukup memecahkan masalah administrasi keuangan di desa Pendamping desa sudah melaksanakan tugas tata kelola keuangan desa sesuai pedoman
	4. Perataan	<ol style="list-style-type: none"> Tugas pokok pendamping sudah terdistribusi secara adil dan sama pada setiap desa sesuai dengan pedoman. Pada setiap desa fungsi pendampingan pengelolaan keuangan desa sudah sama rata.
	5. Responsivitas	<ol style="list-style-type: none"> Pedoman pendampingan sudah informatif kepada pendamping desa untuk penyelesaian tugas- tugasnya. Pendamping sudah tanggap terhadap kebutuhan desa pada saat penyusunan dokumen keuangan desa
	6. Ketepatan	<ol style="list-style-type: none"> Tujuan pendampingan sudah mengarah pada peningkatan tertib administrasi SPJ. Laporan pertanggungjawaban berupa SPJ ADD sudah sesuai penggunaannya.

2. Kompensasi (X_2)

Variabel bebas yang kedua (X_2) adalah Kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2007:244). Kompensasi digadang-gadang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena kompensasi dinilai dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam proses mencapai tujuan organisasi. Adapun dalam Sinambela (2016:224) menyebutkan bahwa variabel kompensasi memiliki beberapa indikator dengan definisi sebagai berikut :

a) Finansial langsung

Dalam penelitian ini, finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang diterima pendamping desa secara langsung dalam bentuk gaji tiap bulan sesuai kontrak kemudian insentif berupa uang makan perhari yang diterimakan setiap bulan, serta uang lembur sesuai kinerja diluar jam kerja dan uang tambahan diluar gaji, uang lembur dan insentif.

b) Finansial tidak langsung

Finansial tidak langsung adalah balas jasa untuk pendamping desa yang berhubungan dengan asuransi kesehatan, pemberian cuti atau hari libur serta fasilitas berupa sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan pendampingan seperti internet atau wifi.

c) Non finansial

Non finansial adalah balas jasa yang diberikan kepada pendamping desa bukan berbentuk uang tapi berwujud pekerjaan tambahan dan kondisi sosial lingkungan kerja.

Tabel 3.2 Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi (X ₂) (Sinambela,2016:224) diolah oleh penulis	1. Finansial Langsung	<ol style="list-style-type: none"> Pemberian gaji pada pendamping desa setiap bulan cukup layak sesuai dengan kontrak perjanjian kerja. Pemberian tambahan uang makan kepada pendamping desa memberikan semangat yang lebih dalam bekerja Uang lembur yang diterima pendamping desa sudah sesuai dengan yang diharapkan Pendamping desa merasakan semangat kerja terpacu dengan pemberian uang diluar gaji seperti tunjangan hari raya dari kepala desa
	2. Finansial Tidak Langsung	<ol style="list-style-type: none"> Pendamping desa merasa aman dengan adanya pemberian asuransi kesehatan berupa BPJS yang dianggarkan dalam ADD. Cuti dan hari libur tambahan sudah diberikan secara adil Fasilitas berupa internet atau wifi gratis sudah diberikan untuk memudahkan pekerjaan.
	3. Non Finansial	<ol style="list-style-type: none"> Pemberian tambahan tugas-tugas lain dikantor masih dalam taraf wajar. Lingkungan kerja berupa kehidupan sosial di kantor sudah berpengaruh baik terhadap pekerjaan.

2. Kinerja (Y)

Variabel Terikat (Y) yakni Kinerja yang didefinisikan oleh Sinambela (2016:481) yakni "kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya". Kinerja tersebut dikaji dengan menggunakan teori Geary Rummler yang menunjukkan identifikasi kinerja manusia bila terjadi sebuah permasalahan kinerja, dengan indikator Rummler dalam Sofo (2003:282-284) sebagai berikut :

a) Situasi Pekerjaan

Dalam penelitian ini, situasi pekerjaan adalah kondisi prasarana ruang kerja dan sarana seperti komputer, meja kerja dan alat tulis kantor. Kemudian alur pekerjaan pendampingan yang konsisten dan dapat dipahami oleh pendamping desa dalam bekerja

b) Pelaksana Kerja

Pelaksana kerja adalah segala informasi dan pedoman penyusunan dokumen keuangan desa yang dapat diakses pendamping desa

c) Perilaku

Perilaku adalah kemampuan fisik dan mental pendamping desa serta keinginan yang kuat dalam bekerja melakukan pendampingan.

d) Konsekuensi

Konsekuensi adalah adanya penghargaan yang memadai untuk menunjang kinerja pendamping desa serta adanya tindakan antisipasi pendamping desa terhadap perubahan aturan yang berlaku.

e) Umpan balik

Umpan balik adalah interaksi pendamping desa dengan pemerintah mengenai tanggungjawab dan kewenangan mereka pada proses bekerja

Tabel 3.3 Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Item
<p>Kinerja (Y) (Rummler dalam Sofa, 2003:282- 284) diolah oleh penulis</p>	1. Situasi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi ruangan tempat kerja sudah nyaman 2. Sarana komputer dan meja kerja sudah mendukung pekerjaan 3. Alat tulis kantor yang tersedia dapat menunjang pekerjaan 4. Alur kerja yang diikuti sudah konsisten 5. Alur kerja dapat dipahami dengan baik oleh pendamping desa
	2. Pelaksana kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendamping desa memiliki informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya 2. Pendamping desa menggunakan pedoman baku dalam penyusunan dokumen keuangan desa
	3. Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendamping desa mampu secara fisik menjalankan tugasnya 2. Pendamping desa mampu secara mental menjalankan tugasnya 3. Pendamping desa menunjukkan keinginan yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya
	4. Konsekuensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan yang diberikan sudah layak untuk mendukung kinerja pendamping desa 2. Pelatihan yang memadai sudah diberikan kepada pendamping desa 3. Pendamping desa mampu beradaptasi pada perubahan aturan yang berlaku.
	5. Umpan balik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendamping desa sudah berinteraksi dengan pemerintah mengenai tanggungjawab yang diberikan 2. Pendamping desa mempunyai kewenangan untuk bertindak sesuai tugasnya

3.4.2 Instrumen dan Skala Pengukuran

Penelitian kuantitatif, penulis melakukan analisa data dengan cara membuat instrumen penelitian, hal ini juga didukung oleh pendapat Siregar (2014:46) yang menyatakan bahwa "instrumen penelitian sebagai alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari data responden". Instrumen penelitian dimaksudkan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, sehingga harus mempunyai skala pengukuran.

Penelitian ini, menerapkan skala Likert sebagai skala pengukuran pada instrumen penelitian guna mengukur hasil jawaban kuesioner dari para responden. Menurut Sugiyono (2011:136) "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dengan menggunakan skala Likert berarti variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator yang nantinya dijabarkan kembali menjadi sub indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden (Siregar, 2014:25). Kuesioner yang disediakan oleh penulis sudah mencakup seluruh alternatif jawaban dari responden, sehingga sifatnya tertutup.

Pada penelitian ini, tingkat pengukuran yang digunakan adalah tingkat ukuran ordinal karena banyak digunakan dalam penelitian sosial terutama untuk mengukur kepentingan, sikap atau persepsi. Diperkuat oleh pernyataan Singarimbun dan Effendi (1995:102) bahwa "ukuran ordinal membantu peneliti untuk membagi respondennya ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya pada obyek atau tindakan tertentu". Analisis yang dipakai adalah statistik nonparametris sebagai alat untuk menganalisis data ordinal dimaksud.

Ukuran ordinal dengan menggunakan skala Likert digunakan pada penelitian ini guna memberikan informasi berupa nilai pada jawaban tentang apakah evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang, dengan menggunakan skoring positif, dalam Sugiyono (2011:137) format skala Likert adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju/selalu/baik/suka (SS) = 5 skor
2. Setuju/sering/baik/suka (S) = 4 skor
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral (RG) = 3 skor
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/kurang = 2 skor
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/kurang sekali = 1 skor

3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas wajib hukumnya dilakukan oleh seorang penulis dalam menetapkan instrumen penelitian. Menurut Siregar (2014:46) "validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur". Ditambahkan oleh Bailey dalam Siregar (2014:46) yang mengelompokkan validitas menjadi 3 (tiga) kelompok, yakni :

1. *Face Validity* atau validitas rupa yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya nampak mengukur apa yang ingin diukur, ditambahkan oleh Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995:132) yang menyatakan "Validitas rupa amat penting dalam pengukuran kemampuan individu seperti pengukuran kecerdasan, bakat dan keterampilan"
2. *Criterion Validity* atau validitas kriteria yakni validasi suatu instrumen dengan membandingkannya dengan instrumen pengukuran lainnya yang sudah valid dan reliabel dengan cara mengkorelasikannya, bila korelasinya signifikan maka instrumen tersebut mempunyai validitas kriteria.
3. *Construct Validity* atau validitas konstruk, dimana validitas konstruk merupakan validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya.

Pendapat dari Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995:122) menyatakan bahwa "ketepatan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam

pengujian tersebut”. Sehingga apabila Uji validitas dilakukan secara benar akan menunjukkan ketepatan baik rendah maupun tingginya tingkat validitas suatu instrumen yang diberi perlakuan, yang artinya kuesioner yang valid akan menunjukkan gambaran secara valid yakni pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dimaksud dapat menjawab dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Pengukuran uji validitas kuesioner pada penelitian ini di uji coba pada 30 responden diluar sampel yang telah ditentukan oleh penulis karena uji coba dengan minimal 30 responden akan mendekati kurve normal (Suparyanto,2010), hal tersebut dilakukan guna melihat apakah kuesioner yang diberikan dapat dipahami oleh seluruh responden dan layak sebelum diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel penelitian.

Uji validitas menggunakan teknik mengkorelasikan masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total yang menuju pada validitas konstruk dengan koefisien korelasi *product moment* pada taraf signifikansi 5% yang nantinya dibantu perhitungannya oleh program komputer SPSS. Perhitungan valid dan tidaknya suatu item yang sudah dirancang dan dikorelasikan dengan skor total akan terlihat pada perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel, bila hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka suatu item tersebut valid.

B. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas pada item atau instrumen penelitian yang sudah dirancang untuk mengkoscek kevalidan data. Siregar (2014:55) menyatakan bahwa ”Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.Hal senada juga diutarakan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:140) yang menyatakan bahwa ”Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”.

Pengujian reliabilitas alat ukur *Internal Consistency* dalam bukunya Siregar (2014:56) ” pengukuran dilakukan cukup hanya satu kali, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu”. Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk reliabilitas item atau data kuesioner adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* melalui bantuan SPSS karena teknik *Alpha Cronbach* umumnya dipakai untuk mengukur dan menghitung reliabilitas suatu item yang mengukur sikap dan perilaku. Suatu item atau kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach atau nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,6.

3.5.2 Teknik Analisis Data

Analisa data menurut Effendi dan Manning dalam Singarimbun dan Effendi (1995:263) adalah ”proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih muda dibaca dan diinterpretasikan”. Adapun teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi khususnya pada analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi menurut Kasmadi dan Sunariah (2014:122) adalah ”teknik analisis untuk mengetahui bagaimana variabel kriteria (Y) dapat diprediksi melalui variabel prediktor (X)” yang dapat diartikan oleh penulis, bahwasannya apabila suatu keadaan naik atau menurunnya variabel terikat dapat dilihat dari keadaan variabel bebasnya.

Penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier Berganda menganalisis hubungan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yakni variabel evaluasi kebijakan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kinerja Pendamping Desa)

X_1 = variabel bebas (Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa)

X_2 = variabel bebas (Kompensasi)

a` = Konstanta apabila harga X = 0 (harga konstan)

b_1, b_2 = nilai Koefisien Regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

e = Residual

Sumber : (Kasmadi dan Sunariah, 2014:124 dan Siregar, 2014:284) diolah oleh penulis.

Untuk menghitung harga/ nilai a dan b dapat dilakukan secara manual atau dapat dihitung secara otomatis melalui SPSS. Nilai b juga disebut angka arah, bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun, sedangkan bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar dan sebaliknya, kemudian bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, begitu juga sebaliknya, sehingga harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. (Sugiyono, 2010:261-262). Setelah harga a dan b ditemukan maka persamaan regresi linier berganda dapat disusun. Sama halnya dengan nilai koefisien reliabilitas, interpretasi koefisien korelasi juga dinilai kuat apabila memiliki nilai lebih dari 0,6 (Sugiyono, 2010:250).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan empat cara, yaitu dengan uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji ini dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Adapun tujuan dilakukannya uji asumsi klasik ini diutarakan oleh Kasmadi dan Sunariah (2014:116) bahwa "uji asumsi dimaksudkan untuk mengetahui normalitas sebaran data dan homogenitas varians sebagai persyaratan digunakannya teknik analisis statistik regresi dan uji korelasi".

Pada penelitian ini, penulis hanya menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas saja, tanpa menggunakan uji autokorelasi, hal tersebut dikarenakan pengukuran data kuesioner pada semua variabel dilakukan secara bersamaan, sesuai dengan pernyataan Yahya (2013:33) bahwa "uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode dengan periode sebelumnya dan tidak perlu dilakukan pada data cross section karena hanya digunakan pada data menurut runtut waktu saja",

sehingga uji autokorelasi tidak dilakukan oleh penulis pada penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah teknik statistik yang dipakai untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Ada beberapa cara yang dipakai untuk mengetahui normalitas data yaitu dengan cara manual dengan menggunakan metode Chi-kuadrat (X^2) dan dengan cara membandingkan harga normalitas melalui uji Kolmogorov-Smirnov atau dengan uji Skewness dan Kurtosis dengan taraf kesalahan 5%. (Kasmadi dan Sunariah, 2014:116). Pada penelitian ini penulis menggunakan alat uji *normal probability plot* dengan hitungan SPSS yang nantinya hasil yang diharapkan adalah titik-titik data membentuk garis lurus mendekati garis diagonal dengan demikian maka data terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Yahya, 2013:32). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabelnya, jika terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya akan terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan cara:

- 1) Teknik *partial correlation* yaitu dengan melihat keeratan hubungan (korelasi) dua variabel penjelas atau lebih;
- 2) *Value Inflation Factor* (VIF).

Alat statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Value Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinearitas (Yahya, 2013:32)

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya bertujuan untuk melihat dan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Yahya, 2013:33) Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap dan memberikan keyakinan bahwa varian variabel terikat pada setiap skor variabel-variabel bebasnya bersifat homogen, maka disebut homoskedastisitas sedangkan bila terjadi ketidaksamaan maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang dapat digunakan adalah dengan melihat scatter plot, uji White, Uji Park, Uji Glejser.

Penelitian ini menggunakan *scatterplot* dari hasil perhitungan SPSS dalam menguji heteroskedastisitas datanya dengan tujuan memudahkan penulis dalam melihat model regresi apakah sudah baik mengingat model regresi yang baik tidak membentuk pola tertentu pada hasil perhitungan *scatterplot* walaupun pernyataan dari Yahya (2013:32) menyatakan bahwa untuk “tidak menggunakan metode grafik untuk menghilangkan unsur bias dan perbedaan persepsi satu dengan yang lainnya”. Namun pernyataan itu tidak membuat penulis gentar menggunakan metode *scatterplot* mengingat hasilnya dari perhitungan SPSS juga dan cukup jelas gambar yang diperoleh sehingga kita dapat menentukan apakah scatterplot yang dihasilkan membentuk suatu pola atau tidak.

Dari beberapa penjelasan di atas, penulis menggunakan uji asumsi klasik dengan harapan persamaan regresi yang digunakan dapat teruji datanya baik dilihat dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitasnya.

3.5.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2011:207) bahwasannya “Rumusan masalah, hipotesis dan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis sangat berkaitan”. Penulis memahami akan pentingnya ketepatan memilih teknik statistik untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain, sehingga akan diperoleh data yang diinginkan dari pemberian perlakuan pada variabel yang sudah dipilih.

Penelitian ini akan menjawab rumusan masalah yang menanyakan apakah evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang, dengan rumusan hipotesis bahwa:

1. Evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang;
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang; dan
3. Evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang;

maka metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut di atas baik secara simultan maupun secara parsial adalah menggunakan uji F, uji t dan uji koefisien determinasi atau uji R^2 sebagai berikut :

A. Uji F (tes pengujian pengaruh secara simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau bersama-sama, dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat pengaruh evaluasi kebijakan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y), dengan melakukan perbandingan antara F_{tabel} dan F_{hitung} , Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. (Siregar, 2014:303-304)

B. Uji t (tes pengujian pengaruh secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga digunakan untuk melihat signifikansi koefisien korelasi melalui perhitungan SPSS, kemudian hasilnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} , dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima sedangkan jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima, H_a ditolak. (Siregar, 2014:305)

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 , R^2 lebih dikenal dengan koefisien determinasi. Siregar (2014:252) menyatakan bahwa "Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada beberapa uraian pembahasan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang. Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan pengaruh yang kuat positif antara evaluasi kebijakan dan kinerja dengan model searah yang artinya apabila nilai evaluasi kebijakan naik maka nilai kinerja akan naik secara signifikan. Indikator dengan pengaruh tertinggi adalah indikator responsivitas, sedangkan indikator dengan pengaruh terendah adalah indikator perataan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang. Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan pengaruh yang cukup positif antara kompensasi dan kinerja dengan model searah, artinya apabila nilai kompensasi naik maka tingkat kinerja akan cukup naik secara signifikan. Indikator dengan pengaruh tertinggi adalah indikator non finansial, sedangkan indikator dengan pengaruh terendah adalah indikator finansial langsung
3. Evaluasi kebijakan pendampingan pengelolaan keuangan desa dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga fasilitasi pendamping desa di Kabupaten Lumajang. Dari hasil uji regresi, evaluasi kebijakan dan kompensasi menunjukkan hasil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping desa.

5.2 Saran

Sumbangsih saran dalam penelitian ini adalah :

1. Pemerintah Kabupaten Lumajang disarankan untuk memberikan peran secara wajar kepada pendamping desa dalam memfasilitasi pendampingan pengelolaan keuangan desa dengan diimbangi pemberian peran yang cukup krusial kepada perangkat desa yang terlibat dalam pengerjaan pengadministrasian keuangan di desa sehingga memunculkan rasa saling terikat tanggungjawab satu sama lain dalam melakukan pengelolaan keuangan desa dengan harapan tercipta tertib administrasi dan peningkatan tata kelola keuangan desa..
2. Pemerintah Kabupaten Lumajang disarankan untuk menaikkan gaji pendamping desa secara layak dan membuat aturan tegas dan jelas untuk pemerintah desa mengenai pemberian uang makan uang lembur maupun tunjangan hari raya sehingga memunculkan semangat kerja yang tinggi dan rasa dihargai jerih payahnya selama ini, dengan harapan pengelolaan administrasi keuangan yang didampingi semakin lancar dan tertib.
3. Pendamping desa disarankan terus mengembangkan kualitas diri dan selalu proaktif secara sadar terhadap pekerjaannya serta mentaati petunjuk teknis pelaksanaan pendampingan pengelolaan keuangan desa, sehingga ada keseimbangan antara perhatian yang diberikan oleh pemerintah kabupaten dengan target kinerja pendamping desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameliawati, A. 2013. Pengaruh Evaluasi Kebijakan terhadap Kinerja Pegawai Penerima Pemberian Tambahan Penghasilan pada Sekretariat Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat. *Ilmu Administrasi*. 11(8): 23 – 33.
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lumajang. 2015. *Kabupaten Lumajang dalam angka 2015* . Katalog BPS 1102001.3508. Lumajang.BPS
- Balnaves, M., dan P. Caputi. 2001. *Quantitative, Introduction to Quantitative Research Methods, An Investigative Approach*. London: SAGE Publication Ltd.
- Denhardt, J.V., dan R.B. Denhardt. 2003. *The New Public Service: Serving, Not Steering*. Southern California : M.E. Sharpe.
- Dimock, M.E., G.O. Dimock dan L.W. Koenig. 1960. *Public Administration, Revised Edition*. New York : Reinhart and Company, Inc.
- Dunn, W.N. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Edisi kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Dye, T.R. 2008. *Understanding Public Policy, Twelfth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Faktaonline.net. 2017 . <http://www.faktaonline.net/2017/04/gubsu-erry-keberadaan-pendamping-desa.html?m=1> [Diakses pada 15 Juni2017]
- Fauzi, U. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*. 2(3): 172 – 185.
- Hariandja M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : Grasindo
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Managemen Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga.

- Juniarga, R.J., dan D. Suryawati. 2013. Evaluasi Kebijakan tentang Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*. Jember: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Kasmadi dan N.S. Sunariah. 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Kominfo-lmj. 2017. https://lumajangkab.go.id/info_lihat.php?id=3232 [Diakses pada 15 Juni2017]
- Miller, G.J dan M. Whicker. 2009. *Handbook of Research Methods in Public Administration*. New Jersey: Rutgers University Marcel Dekker,Inc
- Mohlis. Moh. 2016. Telaah Yuridis terhadap Pelaksanaan Pendampingan Desa dalam Mewujudkan Kesejahteraan (Studi Kasus Kecamatan Guluk-guluk Kabupaten Sumenep). *Skripsi Mahasiswa*. Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga.
- Mondy, R.W., dan R.M. Noe. 2008. *Human Resource Mangement*. USA: Prentice Hall.
- Nugraha, Priharsa. 2015. <https://www.kpk.go.id/id/berita/siaran-pers/2731-kpk-temukan-14-potensi-persoalan-pengelolaan-dana-desa>. [diakses pada 15 juni 2017]
- Nugroho, R. 2015. *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- _____. 2011. *Public Policy Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Panggabean, M.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014. *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*. 30 Mei 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2014. *Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara*. 21 Juli 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 168. Jakarta

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007
Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa. 24 Juli 2007. Jakarta.
- Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015. *Pendampingan Desa*. 28 Januari 2015. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 160. Jakarta.
- Putra, N., dan Hendrawan. 2012. *Metodologi Penelitian Kebijakan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rachmawan, Hafid. 2012. <http://hafiedrachmawan.blogspot.co.id/2012/09/pengertian-evaluasi-kebijakan-publik.html>. [diakses pada 3 Juli 2017]
- Riyadi, D. 2009. *Manajemen Pedoman Evaluasi Kinerja Pembangunan Sektoral*. Jakarta : Bappenas.
- Rossi, P.H., M.W. Lipsey, dan H.E. Freeman.2004. *Evaluation, A Systematic Approach, Seventh Edition*. California : Sage Publications, Inc.
- Salbiah dan R. Rizky. 2012. Pengaruh Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Ekonom*. 15(2): 42-52
- Sari, N.K. 2013. Lima Bidang Kerja yang Paling Dicari. <http://international.binus.ac.id/computer-science/2013/05/16/lima-bidang-kerja-yang-paling-banyak-dicari/> [diakses pada 13 Desember 2016]
- Saydam,G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta: Djembatan
- Schuler, R.S. dan S.E. Jackson.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*.Jakarta :Erlangga.
- Setyoko, Allan. 2014. Perbedaan antara Hubungan dan Pengaruh. <http://allansetyoko.blogspot.co.id/2014/04/perbedaan-antara-hubungan-dengan.html> [Diakses pada 9 Maret 2017]
- Sinambela, L.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun dan Effendi.1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Siregar, S. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Sofa, F. 2003. *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Subarsono, A.G. 2005. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharto, Didik G. 2015. Optimalisasi Dana Desa. <http://joglosemar.co/2015/10/opini-optimalisasi-dana-desa.html>. [Diakses pada 22 Juni 2017]
- Suparyanto. 2010. Uji Validitas Kuesioner Penelitian. <http://dr-suparyanto.blogspot.co.id/2010/12/uji-validitas-kuesioner-penelitian.html?m=1> [Diakses pada 10 Oktober 2016]
- Suranton. 2015. <https://memo-x.com/66282/dana-desa-baru-terserap-81-persen.html>. [diakses pada 22 juni 2017]
- Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/34/427.12/2008 Tahun 2008. *Tenaga Pendamping Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang Tahun 2008*. 7 Januari 2008. Lumajang
- Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/24/427.12/2010 Tahun 2010. *Koordinator dan Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2010*. 5 Januari 2010. Lumajang.
- Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/05/427.12/2011 Tahun 2011. *Koordinator dan Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2011*. 7 Januari 2011. Lumajang.
- Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/07/427.12/2012 Tahun 2012. *Koordinator dan Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2012*. 9 Januari 2012. Lumajang.
- Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/08/427.12/2013 Tahun 2013. *Koordinator dan Tenaga Fasilitasi Pendampingan*

- Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2013*. 14 Januari 2013. Lumajang.
- Surat Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/16/427.12/2014 Tahun 2014. *Koordinator dan Tenaga Fasilitasi Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2014*. 28 Januari 2014. Lumajang.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1): 41 – 45.
- Syafiie, I.K., D. Tandjung, dan S. Modeong. 1999. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta :PT Rineka Cipta.
- Syafri, W. 2010. *Implementasi Kebijakan Publik Dan Etika Profesi Pamong Praja*. Jatinangor: Alqaprint.
- Thoha, M. 2005. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014. *Desa*. 15 Januari 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7. Jakarta
- Winarno, B. 2014. *Kebijakan Publik Teori, Proses, Dan Studi Kasus*. Yogyakarta. CAPS.
- Yahya, S. 2013. Uji Asumsi Klasik. <http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html?m=1>. [Diakses pada 13 September 2016]
- Yan, Adi. 2017. <https://memo-x.com/120767/rp-122-miliar-lebih-alokasi-dana-198-desa-di-lumajang-terkendala-spj.html>. [diakses pada 22 Juni 2017]



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Pendamping Desa
Se-Kabupaten Lumajang

Assalamualaikum Wr. Wb dan Salam Sejahtera,

Dalam rangka menyelesaikan Studi Magister Ilmu Administrasi di Universitas Jember, saya bermaksud melakukan penelitian yang membahas tentang Pengaruh Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa Di Kabupaten Lumajang.

Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi Responden dengan cara mengisi beberapa pernyataan yang tersedia pada kuesioner penelitian ini. Segala hal yang diberikan atau diisikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i akan dirahasiakan. Maka kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i sangat saya harapkan.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i disampaikan terima kasih.

Hormat saya,

ENNY ROSEITA HADI, S.IP

NIM. . 140920101008

Berilah Tanda Silang (X) pada jawaban yang dipilih.

BAGIAN A: DATA RESPONDEN

1. Umur :Tahun
2. Jenis Kelamin : 1 Laki- Laki (...)
2 Perempuan (...)
3. Status Perkawinan : 1.Kawin (...)
2.Belum Kawin (...)
3.Duda/Janda (...)
4. Pendidikan Terakhir : 1.SMA (...)
2.D3 (...)
3.S1 (...)
4.S2 (...)
Jurusan :.....
5. Jabatan : 1. Koordinator Kabupaten (...)
2. Koordinator Kecamatan (...)
3. Pendamping Desa (...)
6. Lama Bekerja : a). < 2 Tahun (...)
b). 2 – 4 Tahun (...)
c). 4 – 6 Tahun (...)
d). > 6 Tahun (...)

BAGIAN B: PERNYATAAN

Berilah Tanda Silang (X) pada jawaban yang dipilih.

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Netral (N)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat Setuju (SS)

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak memiliki makna salah atau benar, tetapi merupakan sebuah pandangan dan pendapat dari pernyataan yang tercantum.

Evaluasi Kebijakan Pendampingan Pengelolaan Keuangan Desa (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Efektifitas						
1	Kualitas laporan pertanggungjawaban atau SPJ ADD sudah sesuai pedoman.	1	2	3	4	5
2	Proses perencanaan sampai dengan pelaporan administrasi ADD sudah tepat waktu.	1	2	3	4	5
2. Efisiensi						
1	Realisasi pelaporan SPJ sudah tercapai sesuai pedoman	1	2	3	4	5
2	Kuantitas laporan SPJ ADD sudah tercapai dan tertib setiap tribulan berjalan.	1	2	3	4	5
3. Kecukupan						
1	Proses pendampingan sudah cukup memecahkan masalah administrasi keuangan di desa	1	2	3	4	5
2	Pendamping desa sudah melaksanakan tugas tata kelola keuangan desa sesuai pedoman	1	2	3	4	5
4. Perataan						
1	Tugas pokok pendamping sudah terdistribusi secara adil dan sama pada setiap desa sesuai dengan pedoman.	1	2	3	4	5
2	Pada setiap desa fungsi pendampingan pengelolaan keuangan desa sudah sama rata.	1	2	3	4	5
5. Responsivitas						
1	Pedoman pendampingan sudah informatif kepada pendamping desa untuk penyelesaian tugas- tugasnya.	1	2	3	4	5
2	Pendamping sudah tanggap terhadap kebutuhan desa pada saat penyusunan dokumen keuangan desa	1	2	3	4	5
6. Ketepatan						
1	Tujuan pendampingan sudah mengarah pada peningkatan tertib administrasi SPJ.	1	2	3	4	5
2	Laporan pertanggungjawaban berupa SPJ ADD sudah sesuai penggunaannya.	1	2	3	4	5

Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>1. Finansial Langsung</i>						
1	Pemberian gaji pendamping desa setiap bulan cukup layak sesuai dengan kontrak perjanjian kerja.	1	2	3	4	5
2	Pemberian tambahan uang makan kepada pendamping desa memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Uang lembur yang diterima pendamping desa sudah sesuai dengan yang diharapkan	1	2	3	4	5
4	Pendamping desa merasakan semangat kerja terpacu dengan pemberian uang diluar gaji seperti tunjangan hari raya dari kepala desa	1	2	3	4	5
<i>2. Finansial Tidak Langsung</i>						
1	Pendamping desa merasa aman dengan adanya pemberian asuransi kesehatan berupa BPJS yang dianggarkan dalam ADD.	1	2	3	4	5
2	Cuti dan hari libur tambahan sudah diberikan secara adil.	1	2	3	4	5
3	Fasilitas berupa internet atau wifi gratis sudah diberikan untuk memudahkan pekerjaan.	1	2	3	4	5
<i>3. Non Finansial</i>						
1	Pemberian tambahan tugas-tugas lain dikantor masih dalam taraf wajar.	1	2	3	4	5
2	Lingkungan kerja berupa kehidupan sosial di kantor sudah berpengaruh baik terhadap pekerjaan.	1	2	3	4	5

Kinerja Tenaga Fasilitasi Pendamping Desa (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>1. Situasi Pekerjaan</i>						
1	Kondisi ruangan tempat kerja sudah nyaman	1	2	3	4	5
2	Sarana komputer dan meja kerja sudah mendukung pekerjaan	1	2	3	4	5
3	Alat tulis kantor yang tersedia dapat menunjang pekerjaan	1	2	3	4	5
4	Alur kerja yang diikuti sudah konsisten	1	2	3	4	5

5	Alur kerja dapat dipahami dengan baik oleh pendamping desa	1	2	3	4	5
2. Pelaksana Kerja						
1	Pendamping desa memiliki informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya	1	2	3	4	5
2	Pendamping desa menggunakan pedoman baku dalam penyusunan dokumen keuangan desa	1	2	3	4	5
3. Perilaku						
1	Pendamping desa mampu secara fisik menjalankan tugasnya	1	2	3	4	5
2	Pendamping desa mampu secara mental menjalankan tugasnya	1	2	3	4	5
3	Pendamping desa menunjukkan keinginan yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya	1	2	3	4	5
4. Konsekuensi						
1	Penghargaan yang diberikan sudah layak untuk mendukung kinerja pendamping desa	1	2	3	4	5
2	Pelatihan yang memadai sudah diberikan kepada pendamping desa	1	2	3	4	5
3	Pendamping desa mampu beradaptasi pada perubahan aturan yang berlaku.	1	2	3	4	5
5. Umpan balik						
1	Pendamping desa sudah berinteraksi dengan pemerintah Kabupaten mengenai tanggungjawab yang diberikan	1	2	3	4	5
2	Pendamping desa mempunyai kewenangan untuk bertindak sesuai tugasnya	1	2	3	4	5

Terimakasih saya ucapkan atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini.

LAMPIRAN 2.1

REKAPITULASI DATA JAWABAN DESKRIPSI UMUM RESPONDEN

NO	UMUR (TAHUN)	JENIS KELAMIN	STATUS PERKAWINAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JURUSAN	JABATAN	LAMA BEKERJA
1	35	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
2	36	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
3	26	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
4	33	Perempuan	Belum Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
5	32	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
6	38	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	< 2 Tahun
7	38	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
8	32	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
9	37	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
10	34	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
11	42	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
12	35	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
13	30	Perempuan	Duda/Janda	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	< 2 Tahun
14	44	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
15	39	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
16	37	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
17	35	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
18	38	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
19	29	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	< 2 Tahun
20	41	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
21	38	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
22	42	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
23	35	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
24	28	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
25	38	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
26	39	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
27	28	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
28	31	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
29	31	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
30	43	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
31	33	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
32	30	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
33	35	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
34	37	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
35	33	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun

36	25	Perempuan	Belum Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
37	35	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
38	42	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
39	35	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
40	25	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
41	42	Perempuan	Belum Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
42	30	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
43	37	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
44	35	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
45	36	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
46	30	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
47	36	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
48	38	Laki-Laki	Belum Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
49	24	Perempuan	Belum Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	< 2 Tahun
50	34	Perempuan	Duda/Janda	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
51	41	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
52	32	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
53	32	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
54	34	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
55	26	Laki-Laki	Belum Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	< 2 Tahun
56	34	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
57	33	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
58	27	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
59	34	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
60	33	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
61	35	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
62	37	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
63	38	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
64	36	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
65	36	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
66	35	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
67	35	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
68	32	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
69	38	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
70	40	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
71	38	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
72	29	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	< 2 Tahun
73	32	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
74	31	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	< 2 Tahun

75	33	Perempuan	Duda/Janda	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
76	34	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
77	34	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
78	32	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
79	31	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
80	40	Perempuan	Belum Kawin	S1	Akuntansi	Koordinator Kabupaten	2 - 4 Tahun
81	37	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
82	30	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
83	32	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
84	37	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
85	30	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
86	33	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
87	33	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
88	39	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
89	28	Perempuan	Belum Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
90	37	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
91	36	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
92	35	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
93	29	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
94	26	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	< 2 Tahun
95	32	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
96	40	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
97	33	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
98	33	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
99	38	Laki-Laki	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
100	35	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
101	32	Laki-Laki	Kawin	S1	Lain-Lain	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
102	34	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
103	35	Laki-Laki	Belum Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
104	33	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
105	33	Perempuan	Duda/Janda	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
106	33	Perempuan	Kawin	S1	Akuntansi	Pendamping Desa	> 6 Tahun
107	34	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
108	33	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
109	42	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
110	38	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
111	40	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
112	35	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun

113	36	Laki-Laki	Duda/Janda	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
114	33	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
115	39	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
116	33	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
117	33	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
118	35	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
119	31	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
120	38	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
121	33	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
122	44	Laki-Laki	Duda/Janda	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
123	37	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
124	30	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
125	30	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
126	33	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
127	26	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	< 2 Tahun
128	25	Perempuan	Belum Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
129	34	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
130	43	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
131	36	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
132	34	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
133	40	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
134	34	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
135	33	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
136	36	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
137	31	Perempuan	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
138	32	Laki-Laki	Belum Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun
139	38	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Koordinator Kecamatan	> 6 Tahun
140	27	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	4 - 6 Tahun
141	33	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	2 - 4 Tahun
142	32	Laki-Laki	Kawin	S1	Ekonomi/Manajemen	Pendamping Desa	> 6 Tahun
143	33	Perempuan	Kawin	S1	Lain-Lain	Pendamping Desa	> 6 Tahun

LAMPIRAN 2.2

Rekapitulasi Data Jawaban Responden

X1 (EVALUASI KEBIJAKAN)													X2 (KOMPENSASI)									
X1.1		X1.2		X1.3		X1.4		X1.5		X1.6		TOTAL	X2.1				X2.2			X2.3		TOTAL
X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1.6.1	X1.6.2	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	54	2	4	2	2	1	4	1	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	4	5	5	3	4	3	4	4	35
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	49	4	4	4	4	2	4	2	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	55	2	5	4	5	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	42	2	3	3	1	3	2	3	2	3	22
3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	4	32	2	2	2	1	2	2	3	2	3	19
4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	5	5	47	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	2	4	4	4	4	2	2	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	2	4	2	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	1	5	2	5	5	1	5	4	4	32
3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	39	3	2	3	1	3	3	4	4	4	27
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52	2	5	5	5	5	5	5	4	5	41
5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	42	3	2	2	3	4	2	4	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	5	3	5	5	4	4	4	4	38
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	5	5	4	5	3	4	2	3	4	35
5	5	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	50	2	5	2	4	5	2	5	3	4	32

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
5	5	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	50	2	5	2	4	5	2	5	3	4	32
4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	53	4	5	1	2	5	4	5	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	2	2	2	4	4	22
4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	50	2	2	2	2	1	2	2	2	4	19
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3	5	3	5	3	4	2	3	5	33
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50	4	4	3	3	2	2	2	4	3	27
3	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	52	3	5	2	2	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	43	4	3	3	3	4	4	3	2	3	29
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53	2	2	1	4	5	1	1	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	4	2	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48	3	5	3	5	3	5	5	4	4	37
5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	45	3	5	3	5	5	2	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	44	4	5	2	2	3	2	5	4	4	31
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	40	5	4	2	2	5	4	2	3	4	31
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
2	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	39	2	3	2	4	4	1	4	1	4	25
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	2	2	2	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	57	3	4	1	3	4	1	3	1	3	23
4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	38	2	2	2	4	3	4	3	2	4	26
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	44	2	3	2	2	1	3	3	3	3	22
3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	42	2	3	2	2	1	3	1	2	4	20
2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	31	1	4	1	5	5	5	5	4	2	32
5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	2	2	2	2	4	4	4	4	4	28
5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	2	2	2	2	4	4	4	4	4	28

5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3	5	3	5	5	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4	5	2	3	5	3	4	3	4	33
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	45	3	5	3	5	5	3	5	3	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	1	5	1	1	4	1	1	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50	2	2	1	4	5	1	4	4	4	27
4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	44	2	5	2	5	4	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	4	2	3	4	4	2	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	49	2	4	3	4	5	4	5	3	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	42	1	3	3	1	3	2	3	2	3	21
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	5	3	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3	4	3	4	4	3	3	3	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	3	5	3	4	5	3	4	3	3	33
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	47	1	4	1	4	5	2	4	3	4	28
4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	5	46	3	4	2	5	4	2	5	1	4	30
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	52	2	4	3	5	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4	5	3	4	4	3	3	3	4	33

5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	57	2	3	3	5	4	2	3	4	3	29	
1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	17	2	3	2	3	3	3	1	2	2	21	
5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	52	2	3	2	4	4	3	4	4	4	30	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	1	3	3	5	3	3	30	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	2	4	3	4	4	3	4	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	2	4	3	4	4	3	4	4	4	32	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	3	3	4	4	5	4	4	35	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56	3	5	4	5	5	5	5	5	5	42	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	46	2	5	5	3	4	3	4	3	3	32	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	47	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	2	1	1	2	2	4	4	4	24	
5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52	2	5	3	3	1	4	3	4	5	30	
4	3	4	1	5	5	4	4	4	4	4	1	43	3	1	3	4	1	2	4	4	4	26	
4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	4	5	2	2	5	1	5	4	5	33	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	3	4	3	4	5	3	4	4	4	34	
5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	5	51	5	5	2	5	5	1	5	4	4	36	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3	4	3	4	3	4	3	3	4	31	
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	51	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33	
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	50	4	2	3	2	5	2	1	4	5	28	

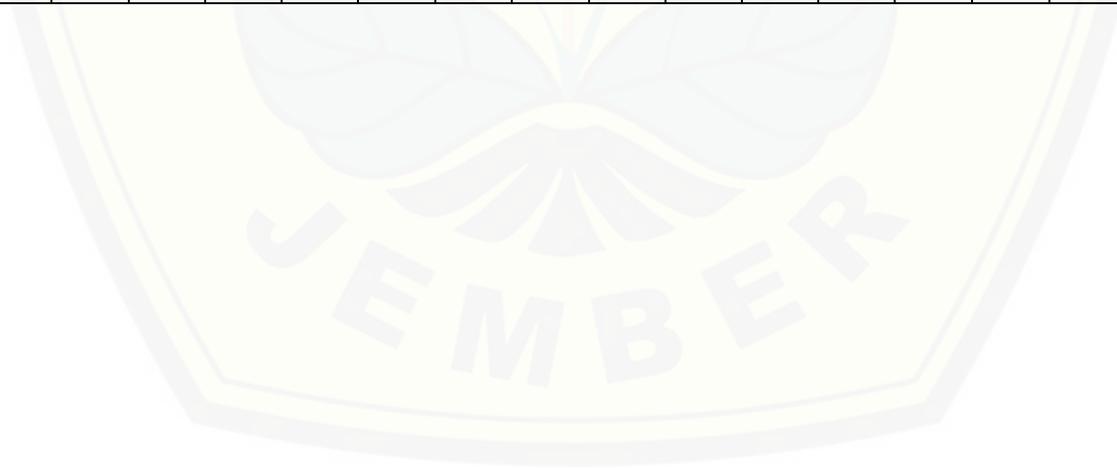
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57	3	2	2	2	1	3	3	3	4	23
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	55	3	4	5	5	3	4	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	48	5	5	3	3	5	4	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	4	5	4	5	4	4	5	3	3	37
4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52	2	4	2	5	5	2	4	4	4	32
4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	52	4	5	4	4	4	3	4	3	4	35
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4	4	3	3	3	2	3	3	3	28
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	52	3	5	3	4	3	3	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	2	2	2	2	2	2	2	4	4	22
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	2	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	39	4	4	3	3	4	2	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	44	2	4	2	4	4	2	4	4	4	30
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	44	2	4	2	4	4	2	3	2	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	49	2	4	2	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	4	2	4	5	2	4	3	4	30

Y (KINERJA)															
Y.1					Y.2		Y.3			Y.4			Y.5		TOT
Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	Y.5.1	Y.5.2	Y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	46
2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	49
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	56
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	58
2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	63
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	61
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	65
4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	3	59
3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	2	4	4	3	54
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	59
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	60
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
1	1	1	1	3	3	4	5	5	5	1	1	3	4	5	43

3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	51
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	50
1	2	2	2	5	2	3	4	3	4	2	2	5	4	3	44
3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	61
2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	51
2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	57
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	71
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	1	3	3	3	51
4	4	4	2	3	4	5	4	4	2	2	2	4	3	2	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	62
3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	59
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	68
2	3	2	3	4	3	5	4	4	3	3	2	4	3	4	49
3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	35
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	62
5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	65
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	71

4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	59
3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	63
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	65
5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	61
5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	61
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	54
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	64
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	2	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	64
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	3	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	53
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	55
2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	60
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	56

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	51
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
1	2	1	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	2	5	4	2	57
4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	2	2	5	4	2	58
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	64
3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	57
3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60



LAMPIRAN 3**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	3	2.1	2.1	2.8
N	7	4.9	4.9	7.7
Valid S	85	59.4	59.4	67.1
SS	47	32.9	32.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	3.5	3.5	3.5
N	11	7.7	7.7	11.2
Valid S	93	65.0	65.0	76.2
SS	34	23.8	23.8	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2.1	2.1	2.1
N	6	4.2	4.2	6.3
Valid S	89	62.2	62.2	68.5
SS	45	31.5	31.5	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1.4	1.4	1.4
TS	3	2.1	2.1	3.5
N	11	7.7	7.7	11.2
S	90	62.9	62.9	74.1
SS	37	25.9	25.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	2	1.4	1.4	2.1
N	12	8.4	8.4	10.5
S	81	56.6	56.6	67.1
SS	47	32.9	32.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	1	.7	.7	1.4
N	10	7.0	7.0	8.4
S	88	61.5	61.5	69.9
SS	43	30.1	30.1	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1.4	1.4	1.4
TS	19	13.3	13.3	14.7
N	27	18.9	18.9	33.6
S	76	53.1	53.1	86.7
SS	19	13.3	13.3	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1.4	1.4	1.4
TS	12	8.4	8.4	9.8
N	32	22.4	22.4	32.2
S	73	51.0	51.0	83.2
SS	24	16.8	16.8	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	6	4.2	4.2	4.9
N	6	4.2	4.2	9.1
S	96	67.1	67.1	76.2
SS	34	23.8	23.8	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	4.2	4.2	4.2
N	13	9.1	9.1	13.3
Valid S	97	67.8	67.8	81.1
SS	27	18.9	18.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	2	1.4	1.4	2.1
N	6	4.2	4.2	6.3
Valid S	94	65.7	65.7	72.0
SS	40	28.0	28.0	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X1.6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1.4	1.4	1.4
N	4	2.8	2.8	4.2
Valid S	88	61.5	61.5	65.7
SS	49	34.3	34.3	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	4.9	4.9	4.9
TS	49	34.3	34.3	39.2
N	33	23.1	23.1	62.2
S	42	29.4	29.4	91.6
SS	12	8.4	8.4	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	16	11.2	11.2	11.9
N	15	10.5	10.5	22.4
S	63	44.1	44.1	66.4
SS	48	33.6	33.6	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	10	7.0	7.0	7.0
TS	46	32.2	32.2	39.2
N	41	28.7	28.7	67.8
S	35	24.5	24.5	92.3
SS	11	7.7	7.7	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	8	5.6	5.6	5.6
TS	18	12.6	12.6	18.2
N	20	14.0	14.0	32.2
S	61	42.7	42.7	74.8
SS	36	25.2	25.2	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	9	6.3	6.3	6.3
TS	7	4.9	4.9	11.2
N	22	15.4	15.4	26.6
S	59	41.3	41.3	67.8
SS	46	32.2	32.2	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	10	7.0	7.0	7.0
TS	32	22.4	22.4	29.4
N	29	20.3	20.3	49.7
S	61	42.7	42.7	92.3
SS	11	7.7	7.7	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	8	5.6	5.6	5.6
TS	15	10.5	10.5	16.1
N	25	17.5	17.5	33.6
S	58	40.6	40.6	74.1
SS	37	25.9	25.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	2.8	2.8	2.8
TS	14	9.8	9.8	12.6
N	33	23.1	23.1	35.7
S	86	60.1	60.1	95.8
SS	6	4.2	4.2	100.0
Total	143	100.0	100.0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	3	2.1	2.1	2.8
N	22	15.4	15.4	18.2
S	95	66.4	66.4	84.6
SS	22	15.4	15.4	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	2.1	2.1	2.1
TS	8	5.6	5.6	7.7
N	20	14.0	14.0	21.7
S	85	59.4	59.4	81.1
SS	27	18.9	18.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	13	9.1	9.1	9.8
N	14	9.8	9.8	19.6
S	89	62.2	62.2	81.8
SS	26	18.2	18.2	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1.4	1.4	1.4
TS	7	4.9	4.9	6.3
N	15	10.5	10.5	16.8
S	92	64.3	64.3	81.1
SS	27	18.9	18.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1.4	1.4	1.4
TS	10	7.0	7.0	8.4
N	32	22.4	22.4	30.8
S	85	59.4	59.4	90.2
SS	14	9.8	9.8	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1.4	1.4	1.4
N	14	9.8	9.8	11.2
S	102	71.3	71.3	82.5
SS	25	17.5	17.5	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2.1	2.1	2.1
N	11	7.7	7.7	9.8
S	107	74.8	74.8	84.6
SS	22	15.4	15.4	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2.1	2.1	2.1
N	12	8.4	8.4	10.5
Valid S	92	64.3	64.3	74.8
SS	36	25.2	25.2	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	10	7.0	7.0	7.0
Valid S	96	67.1	67.1	74.1
SS	37	25.9	25.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	13	9.1	9.1	9.1
Valid S	88	61.5	61.5	70.6
SS	42	29.4	29.4	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	.7	.7	.7
N	7	4.9	4.9	5.6
Valid S	93	65.0	65.0	70.6
SS	42	29.4	29.4	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	4.9	4.9	4.9
TS	32	22.4	22.4	27.3
N	36	25.2	25.2	52.4
S	54	37.8	37.8	90.2
SS	14	9.8	9.8	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	2.1	2.1	2.1
TS	17	11.9	11.9	14.0
N	24	16.8	16.8	30.8
S	83	58.0	58.0	88.8
SS	16	11.2	11.2	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	.7	.7	.7
TS	1	.7	.7	1.4
N	17	11.9	11.9	13.3
S	97	67.8	67.8	81.1
SS	27	18.9	18.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	14	9.8	9.8	9.8
S	102	71.3	71.3	81.1
SS	27	18.9	18.9	100.0
Total	143	100.0	100.0	

Y.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	4.2	4.2	4.2
N	23	16.1	16.1	20.3
S	94	65.7	65.7	86.0
SS	20	14.0	14.0	100.0
Total	143	100.0	100.0	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1
X2.2.1	Pearson Correlation	.125	.545**	.445*	.647**	1	.404*	.521**	.198	.129	.719**
	Sig. (2-tailed)	.512	.002	.014	.000		.027	.003	.293	.498	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.2	Pearson Correlation	.497**	.552**	.318	.336	.404*	1	.411*	.519**	.163	.722**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.087	.069	.027		.024	.003	.389	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.3	Pearson Correlation	.281	.290	.509**	.067	.521**	.411*	1	.554**	.180	.649**
	Sig. (2-tailed)	.133	.120	.004	.726	.003	.024		.001	.342	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.1	Pearson Correlation	.558**	.288	.564**	.025	.198	.519**	.554**	1	.507**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.123	.001	.897	.293	.003	.001		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.2	Pearson Correlation	.314	.008	.513**	.167	.129	.163	.180	.507**	1	.438*
	Sig. (2-tailed)	.091	.965	.004	.378	.498	.389	.342	.004		.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.612**	.702**	.752**	.618**	.719**	.722**	.649**	.676**	.438*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Y.4.2	Pearson Correlation	-.006	.288	.057	.320	.184	.291	.055	.126	-.042	.073	.534**	1	.043	.207	.308	.446*
	Sig. (2-tailed)	.973	.123	.763	.085	.330	.118	.773	.508	.826	.702	.002		.823	.272	.098	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4.3	Pearson Correlation	.248	.291	.163	.102	.538**	.247	.453*	.418*	.418*	.630**	.151	.043	1	.367*	.102	.534**
	Sig. (2-tailed)	.187	.118	.388	.590	.002	.188	.012	.022	.022	.000	.426	.823		.046	.590	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5.1	Pearson Correlation	.349	.376*	.366*	.327	.412*	.464**	.140	.267	.267	.250	.477**	.207	.367*	1	.569**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.059	.041	.047	.078	.024	.010	.461	.153	.153	.183	.008	.272	.046		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5.2	Pearson Correlation	.168	.326	.214	.225	.366*	.569**	.143	.078	-.078	-.073	.492**	.308	.102	.569**	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.375	.078	.256	.231	.047	.001	.451	.682	.682	.701	.006	.098	.590	.001		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.591**	.673**	.538**	.685**	.674**	.688**	.494**	.528**	.516**	.472**	.615**	.446*	.534**	.664**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.006	.003	.004	.008	.000	.013	.002	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Reliabilitas

A. EVALUASI KINERJA (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1.1	4.33	.711	30
X1.1.2	4.17	.834	30
X1.2.1	4.50	.572	30
X1.2.2	4.20	.761	30
X1.3.1	4.47	.571	30
X1.3.2	4.50	.572	30
X1.4.1	3.63	1.066	30
X1.4.2	3.90	.960	30
X1.5.1	4.43	.817	30
X1.5.2	4.07	.785	30
X1.6.1	4.37	.615	30
X1.6.2	4.50	.509	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.07	35.995	6.000	12

B. KOMPENSASI (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1.1	2.93	1.202	30
X2.1.2	3.73	1.143	30
X2.1.3	2.83	1.085	30
X2.1.4	3.50	1.306	30
X2.2.1	3.60	1.429	30
X2.2.2	3.03	1.217	30
X2.2.3	3.80	1.186	30
X2.3.1	3.40	1.070	30
X2.3.2	3.90	.712	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.73	47.237	6.873	9

C. KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1.1	3.90	.662	30
Y.1.2	3.87	.819	30
Y.1.3	4.00	.743	30
Y.1.4	3.63	.928	30
Y.1.5	4.13	.571	30
Y.2.1	4.13	.507	30
Y.2.2	4.17	.648	30
Y.3.1	4.50	.509	30
Y.3.2	4.50	.509	30
Y.3.3	4.53	.507	30
Y.4.1	3.57	.817	30
Y.4.2	3.63	.809	30
Y.4.3	4.23	.568	30
Y.5.1	4.13	.507	30
Y.5.2	3.93	.868	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.87	33.430	5.782	15

LAMPIRAN 6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	59.14	6.820	143
X1	48.97	6.364	143
X2	31.91	5.754	143

Correlations

	Y	X1	X2	
Pearson Correlation	Y	1.000	.639	.575
	X1	.639	1.000	.457
	X2	.575	.457	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	143	143	143
	X1	143	143	143
	X2	143	143	143

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.714^a	.510	.503	4.810	.510	72.742	2	140	.000	1.748

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3366.045	2	1683.022	72.742	.000^a
	Residual	3239.158	140	23.137		
	Total	6605.203	142			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.649	3.264		6.325	.000		
	X1	.510	.071	.476	7.155	.000	.791	1.264
	X2	.423	.079	.357	5.370	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.243	.23	.07	.95
	3	.008	19.174	.77	.93	.04

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.21	70.31	59.14	4.869	143
Residual	-16.466	10.987	.000	4.776	143
Std. Predicted Value	-4.298	2.295	.000	1.000	143
Std. Residual	-3.423	2.284	.000	.993	143

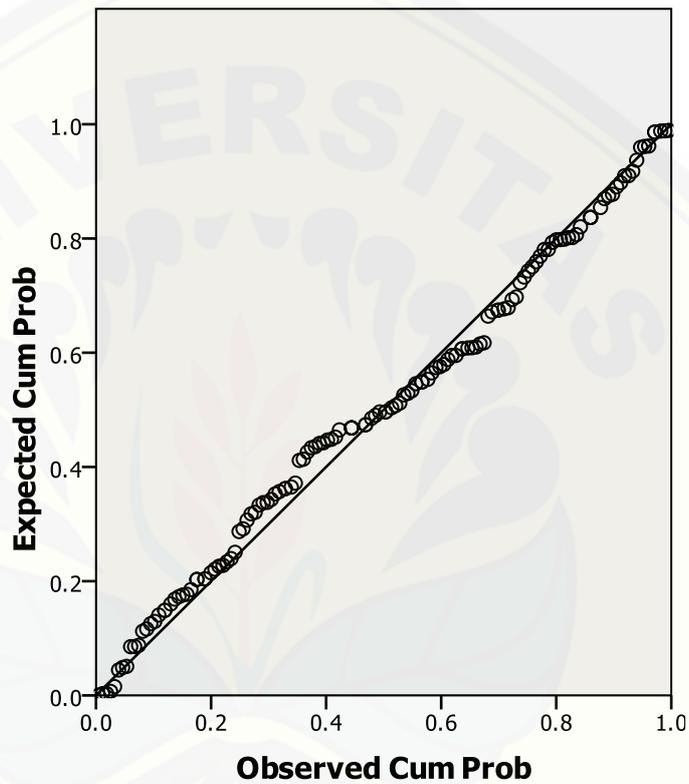
a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.649	3.264		6.325	.000		
	X1	.510	.071	.476	7.155	.000	.791	1.264
	X2	.423	.079	.357	5.370	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

