

Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal

I Gusti Ayu Sri Pradnya Wati ⁽¹⁾
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari ⁽²⁾
Gusti Alit Suputra ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu
e-mail: sripradnya2803@gmail.com

Diterima: 7 April 2021

Direvisi: 8 April 2021

Disetujui: 10 April 2021

ABSTRACT

The village is the smallest legal community unit. To run the Village administration, Village officials are needed. The purpose of this study was to determine how the effect of performance allowances on job satisfaction, the effect of providing performance allowances on performance, the effect of job satisfaction with the performance of village apparatus and the role of satisfaction mediating the effect of performance allowances on performance in village apparatus in Abiansemal District. The number of respondents taken was 73 people. The data analysis technique used is the validity and reliability test, path analysis (Path Analysis), and the mediation test (Sobel). Based on the research results, it was found that the performance allowance has a positive and significant effect on job satisfaction. Performance allowances have a positive and significant effect on performance. There is a significant influence between job satisfaction on performance. Job satisfaction mediates the role of performance benefits on performance.

Keywords: *performance allowances, job satisfaction, performance, village officials*

ABSTRAK

Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum terkecil. Untuk menjalankan pemerintahan Desa diperlukan perangkat Desa. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja perangkat Desa dan peran kepuasan memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal. Jumlah responden yang diambil sebanyak 73 orang. Teknis analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur (*Path Analysis*), uji mediasi (*Sobel*). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi peran tunjangan kinerja terhadap kinerja.

Kata kunci: *Tunjangan Kinerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Perangkat Desa*

Pendahuluan

Desa sebagai kesatuan masyarakat hukum terkecil yang memiliki batas – batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan asal – usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati oleh negara. Undang – Undang Nomor 6

Tahun 2014 memberi Desa banyak keistimewaan seperti Desa memperoleh dana yang besar, Kepala Desa dan Perangkat Desa memperoleh penghasilan, serta Kepala Desa memiliki kewenangan dalam mengelola keuangan di desa.

Pemerintah Kabupaten Badung yang memiliki Pendapatan Asli Daerah (PAD) terbesar di Bali dan bahkan sebagai salah satu Kabupaten dengan PAD terbesar di Bali yang sumber utamanya dari Pajak Hotel dan Restoran (PHR). Dengan pendapatan yang besar otomatis dana bagi hasil untuk desa menjadi sangat besar. Untuk tahun anggaran 2018 dan 2019 rata-rata total Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) di Desa se-Kabupaten Badung mencapai belasan milyar rupiah. Dengan APBDes yang besar maka beban kerja dan tanggung jawab perangkat Desa juga menjadi besar. Untuk itu pemerintah Kabupaten Badung melalui keputusan Bupati Badung Nomor 16 Tahun 2017 memberikan tunjangan yang besar kepada perangkat desa. Hal ini diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan dan kinerja perangkat desa.

Kabupaten Badung merupakan sebuah Kabupaten yang terletak di Provinsi Bali, Indonesia. Pariwisata adalah penyumbang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) terbesar untuk Provinsi Bali. Kabupaten Badung memiliki 6 Kecamatan salah satunya adalah Kecamatan Abiansemal. Kecamatan Abiansemal terdiri atas 18 Desa dan merupakan Kecamatan yang memiliki Desa terbanyak dibandingkan Kecamatan lainnya.

Mengingat besarnya Dana yang diperoleh oleh desa yang ada di Kabupaten Badung maka tanggung jawab dan beban kerja yang diemban oleh Kepala Desa dan perangkat desa lainnya juga besar. Dengan meningkatnya tanggung jawab dan beban kerja maka penghasilan yang diterima oleh Kepala Desa dan Perangkat Desa juga meningkat. Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa perangkat desa dan hasil penelusuran peneliti terhadap beberapa Peraturan Bupati Badung diantaranya Peraturan Bupati Badung Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Besaran Tunjangan Kepada Perbekel dan Perangkat Desa, Peraturan Bupati Badung Nomor 34 Tahun 2016 Tentang Besaran Tunjangan Kepada Perbekel dan Perangkat Desa, Peraturan Bupati Badung Nomor 15 Tahun 2017 Tentang Besaran Penghasilan Tetap Perbekel dan Perangkat Desa, Peraturan Bupati Badung Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Besaran Tunjangan Kepada Perbekel dan Perangkat Desa, dan Peraturan Bupati Badung Nomor 41 Tahun 2019 Tentang Besaran Penghasilan Tetap Perbekel dan Perangkat Desa, besaran gaji pokok dan tunjangan yang didapat oleh Perangkat Desa.

Tunjangan yang didapat oleh Perangkat Desa meningkat dari tahun ke tahun. Sesuai dengan yang termuat di Koran Nusa Bali (2016) ajang pemilihan Kepala Desa/Perbekel saat ini

jadi rebutan. Selain menjadi kebanggaan, ternyata yang membuat jabatan Kepala Desa diburu adalah pendapatan yang besar, begitu juga dengan Perangkat Desa lainnya. Dengan besarnya gaji dan tunjangan kinerja yang didapat diharapkan kepuasan dan kinerja perangkat desa juga meningkat.

Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi (Robbins, 2006). Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang pegawai baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Menurut (Mangkunegara, 2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai melihat pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Akan tetapi beberapa penelitian seperti yang diungkap (Paramitha et al., 2013) menunjukkan bahwa kedisiplinan aparat desa terhadap waktu kerja sangat kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari aparat yang sering terlambat untuk datang ke kantor desa dan semangat kerja belum maksimal. Lebih lanjut (Wuri et al., 2017) menyatakan bahwa produktivitas aparatur pemerintah desa belum cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini terlihat pada belum tercapainya secara optimal dari tiga aspek substansi sebagai indikator produktifitas antara lain sikap mental dan perilaku perangkat desa yang seringkali masih menerapkan standar nilai atau norma pelayanan secara sepihak, kemampuan aparat desa yang belum memadai, serta semangat kerja yang masih kurang baik.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal, Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal, dan untuk mengetahui peran kepuasan kerja memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Tunjangan Kinerja

Pengertian tunjangan menurut (Simamora, 2004) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Lebih lanjut (Rivai & Sagala, 2013) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Tunjangan Kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2001), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut dalam (Panggabean, 2004) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang akan mereka peroleh. Orang yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat paling sedikit. Sedangkan orang yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Hal senada juga diungkapkan oleh (Fathoni, 2006) yaitu kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kinerja

Menurut (Ilyas, 2001) kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi. Sementara itu (Bangun, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi bertujuan mencapai tujuan organisasi (Musriha, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan.

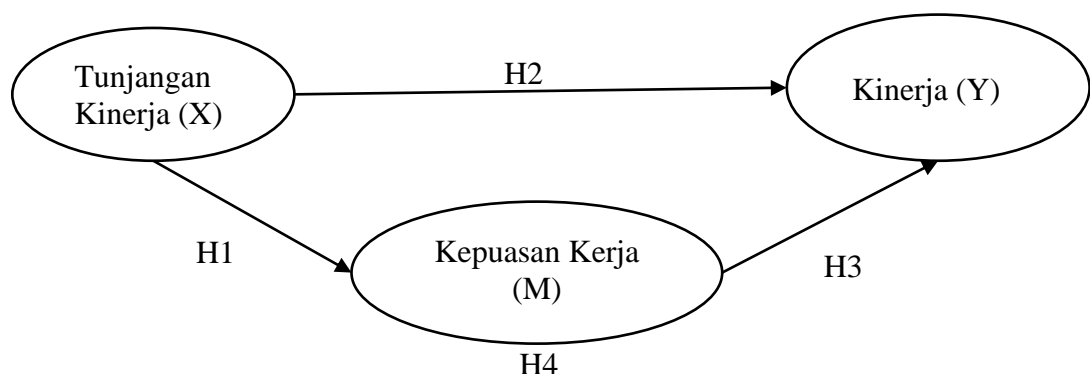
Lebih lanjut (Kurniawan et al., 2014) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Begitu pula

dengan hasil penelitian (Purnamasari, 2013) menyatakan pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hardani et al., 2016) menyatakan tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil begitu pula (Najoan et al., 2018) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya I. K, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan hasil penelitian tersebut hasil penelitian (Makaluas et al., 2017) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis yaitu H1 : Diduga tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal; H2 : Diduga tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal; H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal; dan H4 : Diduga kepuasan kerja memediasi peran tunjangan kinerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian dimulai dari: pemetaan masalah, perumusan latar belakang masalah dan pokok masalah, merumuskan tujuan penelitian, tempat penelitian, pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuisioner, melakukan pengujian data dan analisis data dengan analisis yang telah ditentukan. Desain yang dibuat dalam penelitian ini secara rinci seperti tertuang pada Gambar 1.



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber data: Data diolah, 2021

Lokasi dan objek penelitian dilakukan pada seluruh Desa di Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung yang berjumlah sebanyak 18 Desa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal yang berjumlah 269 orang. Jumlah sampel yang digunakan ditentukan menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebanyak 73 orang. Sampel per-Desa diambil secara proporsional sesuai dengan jumlah populasi di masing-masing Desa. Metode yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Metode dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, angket/kuesioner, dan studi kepustakaan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Pengujian hipotesis yang diajukan digunakan alat uji *Path Analysis* dan digunakan alat bantu berupa yaitu *IBM SPSS Statistics Version 22*. Uji Mediasi Sobel dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau *intervening*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perangkat Desa sesuai dengan UU Nomor 6 Tahun 2014 merupakan unsur pembantu Kepala Desa yang terdiri atas Sekretariat Desa, Pelaksana Kewilayahan dan Pelaksana Teknis. Sekretariat Desa terdiri atas 3 (tiga) urusan yaitu urusan tata usaha dan umum, urusan keuangan, dan urusan perencanaan. Pelaksana Kewilayahan merupakan unsur pembantu Kepala Desa sebagai satuan tugas kewilayahan. Jumlah unsur Pelaksana Kewilayahan ditentukan secara proporsional. Untuk di Kecamatan Abiansemal ditentukan berdasarkan jumlah Banjar yang ada. Pelaksana Teknis terdiri atas 3 (tiga) seksi yaitu seksi pemerintahan, seksi kesejahteraan dan seksi pelayanan. Besaran Penghasilan Perangkat Desa di Kecamatan Abiansemal yang terakhir ditentukan berdasarkan Peraturan Bupati Badung Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Besaran Tunjangan Kepada Perbekel dan Perangkat Desa, dan Peraturan Bupati Badung Nomor 41 Tahun 2019 Tentang Besaran Penghasilan Tetap Perbekel dan Perangkat Desa.

Karakteristik Responden secara detail dapat dilihat pada Tabel 1. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 73 responden terdiri dari 49 atau 67,12 persen responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 24 atau 32,88 persen responden dengan jenis kelamin perempuan. Terdiri dari 7 atau 9,59 persen responden berusia di bawah 30 tahun, 22 atau 30,14 persen responden berusia di atas 50 tahun. Terdiri dari 42 atau 57,53 persen responden dengan tingkat pendidikan SMA sederajat, 26 atau 35,62 persen responden dengan tingkat pendidikan S1, dan hanya 2 atau 2,74 persen responden dengan tingkat pendidikan S2/S3. Responden dengan jabatan sekretaris desa berjumlah 13 atau 17,81 persen, 7 atau 9,59 persen responden dengan jabatan Kaur

Keuangan, 12 atau 16,44 persen responden dengan jabatan Kasi Pemerintahan, dan 8 atau 10,96 persen dengan jabatan Kasi Pelayanan.

Tabel 1. Hasil Deskripsi Responden

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	49	67,12
Perempuan	24	32,88
Jumlah	73	100
Usia		
<30 tahun	7	9,59
30 - < 40 tahun	17	23,29
40 - < 50 tahun	27	36,99
> 50 tahun	22	30,14
Jumlah	73	100
Tingkat Pendidikan		
SMA	42	57,53
Diploma	3	4,11
S1	26	35,62
S2/S3	2	2,74
Jumlah	73	100,00
Jabatan		
Sekretaris Desa	13	17,81
Kaur Tata Usaha dan Umum	12	16,44
Kaur Keuangan	7	9,59
Kaur Perencanaan	11	15,07
Kasi Pemerintahan	12	16,44
Kasi Kesejahteraan	7	9,59
Kasi Pelayanan	8	10,96
Kelian Banjar Dinas	3	4,11
Jumlah	73	100

Sumber data: Data diolah, 2021

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) > 0,3 (Sugiyono, 2016). Untuk mengukur reliabel atau handal, apabila memiliki koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 atau lebih (Arikunto, 2006). Berdasarkan Tabel 2. Semua menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 sehingga instrumen penelitian tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3. tingkat koefisien korelasi lebih besar dari dari 0,3 yang berarti instrumen yang digunakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Reliabilitas	
			Alpha Cronbach	Keterangan
1	Tunjangan Kinerja	X	0,729	Reliabel
2	Kepuasan	M	0,873	Reliabel
3	Kinerja	Y	0,924	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas	
		Koefisien Korelasi	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,325	Valid
	$X_{1.2}$	0,568	Valid
	$X_{1.3}$	0,512	Valid
	$X_{1.4}$	0,543	Valid
	$X_{1.5}$	0,678	Valid
	$X_{1.6}$	0,678	Valid
	$X_{1.7}$	0,654	Valid
	$X_{1.8}$	0,747	Valid
Kepuasan Kerja (M_1)	$M_{1.1}$	0,678	Valid
	$M_{1.2}$	0,615	Valid
	$M_{1.3}$	0,723	Valid
	$M_{1.4}$	0,692	Valid
	$M_{1.5}$	0,687	Valid
	$M_{1.6}$	0,624	Valid
	$M_{1.7}$	0,690	Valid
	$M_{1.8}$	0,673	Valid
	$M_{1.9}$	0,430	Valid
	$M_{1.10}$	0,648	Valid
	$M_{1.11}$	0,809	Valid
	$M_{1.12}$	0,649	Valid
Kinerja (Y)	$Y_{1.1}$	0,695	Valid
	$Y_{1.2}$	0,499	Valid
	$Y_{1.3}$	0,803	Valid
	$Y_{1.4}$	0,825	Valid
	$Y_{1.5}$	0,715	Valid
	$Y_{1.6}$	0,767	Valid
	$Y_{1.7}$	0,720	Valid
	$Y_{1.8}$	0,719	Valid
	$Y_{1.9}$	0,738	Valid
	$Y_{1.10}$	0,734	Valid
	$Y_{1.11}$	0,737	Valid
	$Y_{1.12}$	0,584	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4. dapat dijelaskan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh pada kinerja. Koefisien tunjangan kinerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,568. Hal ini berarti pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal adalah sebesar 56,8 persen. Tunjangan kinerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel tunjangan kinerja dengan nilai koefisien tunjangan kinerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,628. Hal ini berarti pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal adalah sebesar 62,8 persen.

Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja. ini ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien kepuasan kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,788. Ini berarti pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal 78,8 persen.

Tabel 4. Hasil Analisis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31,370	3,366		9,321	,000
	X	,642	,110	,568	5,814	,000
a. Dependent Variable: Y						
1	(Constant)	25,430	3,487		7,293	,000
	X	,778	,114	,628	6,800	,000
a. Dependent Variable: M						
1	(Constant)	15,574	3,282		4,745	,000
	M	,719	,067	,788	10,780	,000
a. Dependent Variable: Y						
1	(Constant)	12,545	3,058		4,103	,000
	X	,056	,103	,049	,540	,591
	M	,744	,084	,799	8,830	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah, 2021

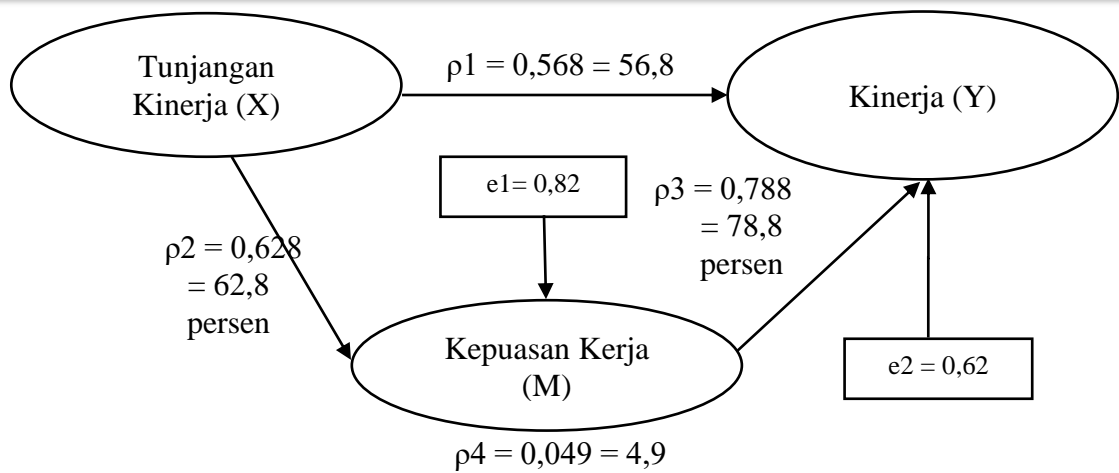
Tabel 5. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,323	,313	4,60426
a. Predictors: (Constant), X				
1	,788 ^a	,621	,615	3,44498
a. Predictors: (Constant), M				

Sumber : Data diolah, 2021

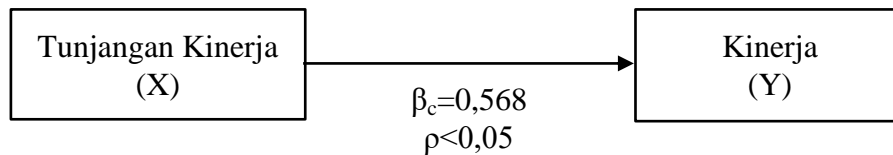
Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 5. dapat dihitung nilai *error* yang pertama (e1) yaitu 0,82 yang memiliki arti bahwa jumlah varian variabel tunjangan kinerja yang tidak diteliti dalam model dan berpengaruh terhadap variabel kinerja adalah sebesar 82 persen. Nilai pengaruh *error* yang kedua (e2) yaitu 0,62 memiliki arti bahwa jumlah varian variabel kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam model sebesar 62 persen.

Setelah diperoleh hasil pengujiannya maka dapat disusun hubungan antara tunjangan kinerja, kepuasan kerja, dan kinerja pada Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal seperti disajikan pada Gambar 2.



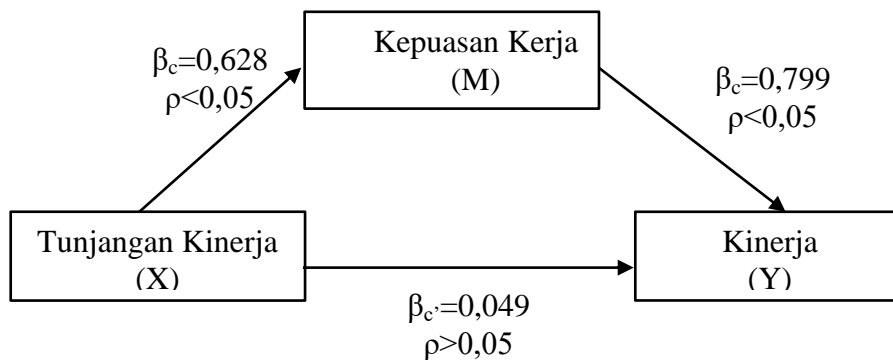
Gambar 2. Diagram Path Model Analisis

Sumber data: Data diolah, 2021



Gambar 3. Analisis Regresi Tanpa Mediator

Sumber data: Data diolah, 2021



Gambar 4. Analisis Regresi Dengan Mediator

Sumber data: Data diolah, 2021

Dikarenakan ketiga kriteria adanya variabel mediator terpenuhi, ditambah lagi efek tunjangan kinerja ke kinerja menjadi tidak signifikan ketika variabel kepuasan kerja dimasukkan ke analisis, maka terbukti bahwa kepuasan kerja menjadi mediator hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja Perangkat Desa.

Dari gambar 4 dapat diketahui juga efek total tunjangan kinerja ke kinerja (jalur c) sebesar 0,568, efek langsung tunjangan kinerja ke kinerja (jalur c') sebesar 0,049 dan efek tidak langsung tunjangan kinerja ke kinerja (jalur axb) sebesar $0,628 \times 0,799 = 0,502$. Efek total merupakan penjumlahan dari efek langsung ditambah efek tidak langsung ($c = c' + ab$).

Hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai test statistik sebesar 5,38 dan $p < 0,01$. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja terhadap kinerja memediasi hubungan antara

tunjangan kinerja dan kinerja Perangkat Desa. Dalam meningkatkan Kinerja Perangkat Desa, kepuasan kerja ditingkatkan terlebih dahulu sebelum meningkatkan kinerja Perangkat Desa.

1. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan et al., 2014) dan (Purnamasari, 2013) yang menyatakan bahwa kompensasi/tunjangan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja Perangkat Desa, tunjangan kinerja menjadi faktor yang harus diperhatikan karena tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa.

2. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja

Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Najoan et al., 2018) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa, tunjangan kinerja menjadi faktor yang harus diperhatikan karena tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya I. K, 2018) dan (Makaluas et al., 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa, kepuasan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa.

4. Kepuasan kerja memediasi peran tunjangan kinerja terhadap kinerja

Dari hasil analisis diketahui bahwa ketiga kriteria adanya variabel mediator terpenuhi dan ditambah efek tunjangan kinerja ke kinerja menjadi tidak signifikan ketika variabel kepuasan kerja dimasukkan ke analisis, maka terbukti bahwa kepuasan kerja menjadi mediator hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja Perangkat Desa. Efek total tunjangan kinerja ke kinerja (jalur c) sebesar 0,568, efek langsung tunjangan kinerja ke kinerja (jalur c') sebesar 0,049 dan

efek tidak langsung tunjangan kinerja ke kinerja (jalur axb) sebesar $0,628 \times 0,799 = 0,502$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan et al., 2014) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistik sebesar 5,38 dan $p < 0,01$ maka Dapat disimpulkan kepuasan kerja terhadap kinerja memediasi hubungan antara tunjangan kinerja dan kinerja Perangkat Desa. Dalam meningkatkan Kinerja Perangkat Desa, kepuasan kerja sebaiknya ditingkatkan terlebih dahulu untuk lebih memaksimalkan pengaruh tunjangan kinerja ke kinerja Perangkat Desa.

Simpulan

Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. Kepuasan kerja memediasi peran tunjangan kinerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal.

Saran-saran berkaitan dengan pengaruh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Abiansemal antara lain disarankan supaya pemberian bonus dimasukkan dalam formulasi tunjangan kinerja. Pimpinan Pemerintah Desa diharapkan memberikan kesempatan promosi serta pelatihan kepada Perangkat Desa secara regular. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, sistem komunikasi dan lainnya sehingga Pemerintah Desa dapat mengetahui lebih banyak tindakan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa dan pelayanan terhadap masyarakat menjadi lebih maksimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Hardani, L., Bachri A. A., & Dahniar. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4.
- Ilyas. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, M. A. D., Hamid, D., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi pada PT. Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. . (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*,

-
- 5.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Musriha. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Hotel Bintang Lima Di Surabaya Tbk Kantor Area Jember). *Jurnal Of Bisnis and Management (IOSR-JBM)*, 14, 11–24.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, 14, 11–24.
- Panggabean, S. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Paramitha, L., Domai, T., & Suwondo. (2013). Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Rangka Otonomi Desa (Studi di Desa Gulun, Kecamatan Maospati, Kabupaten Magetan). *Jurnal Adminitrasi Publik (JAP)*, 1, 91–100.
- Purnamasari, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik Purnamasari*, 04, 12–19.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8th ed., Vol. 1). Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (B. Diterjemahkan Molan (ed.); 10th ed.). Erlangga.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Wijaya I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA*, 6.
- Wuri, R. R., Kaunang, M., & Pioh, N. R. (2017). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*.