
**EVALUASI PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA STAF BADAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (BPMPD)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Arry Halbadika Fahlevi¹ Annisa²

¹Prodi Ilmu Pemerintahan STIA & P Annisa Dwi Salfaritzi

²Prodi Ilmu Pemerintahan STIA & P Annisa Dwi Salfaritzi

[¹Arryhalbadika85@gmail.com](mailto:Arryhalbadika85@gmail.com)

[²annisanadjemi33@gmail.com](mailto:annisanadjemi33@gmail.com)

ABSTRACT

Research titled Giving Compensation Evaluation in Improving Staff Performance Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) South Sumatra Province has the goal to evaluate the implementation of the compensation in improving the performance of the staff of Community Empowerment and Governance Village (BPMPD) South Sumatra Province . The focus in this study is the evaluation of Granting Compensation in Improving Staff Performance Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) South Sumatra Province which can be analyzed using the following indicators : Input , include : Human Resources and Funds ; process , include : Employee Earnings and Supplementary Type criteria for Granting Employee Income Supplement ; Output , include : Quality of Work (Quality of work) , timeliness (promptness) , Initiative (Initiative) , capability (capability) and Communication (Communication) . The method used in this research is descriptive method with qualitative data analysis techniques . The data was collected by conducting interviews with key informants who had been assigned . Key Informant who successfully met the Head of the Agency, the Agency Secretary , Kasubbag Finance , Personnel and Sub Section 2 of the staff of the Agency for Rural Empowerment and Governance (BPMPD) South Sumatra and secondary data in the form of documentation . In the implementation of the Compensation Provision In Improving Staff Performance Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) South Sumatra province as a whole has been carried out in accordance with existing regulations and by the Governor of South Sumatra Province Regulation No. 4 of 2013 concerning Income Supplement civil servants and civil servant in the Provincial Government Environment South Sumatra . Agency staff performance Village Community Empowerment and Governance (BPMPD) South Sumatra province has seen an increase of achievement programs and activities carried out in improving the performance of its staff done by conducting education and training or technical assistance related to the implementation of staff duties

Keywords : Delivery of Compensation in Improving Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu unsur Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa sesuai dengan kewenangan pemerintah serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan ini dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan sebagaimana urusan Rumah Tangga dan pelayanan dan masyarakat dalam bidang Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut pengelolaan ini perlu dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan kemampuan dan kecakapan dari pegawai serta komunikasi yang baik antar pimpinan, pimpinan dengan pegawai serta pegawa-pegawai dalam organisasi.

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut mempunyai kualitas hasil yang nantinya akan diperoleh dalam organisasi pemerintah maupun bisnis kinerja pegawai atau karyawan menjadi fokus tujuan. Karena perbaikan kinerja pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhinya kinerja, adalah kompensasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. Dimana kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencerminkan status, pengakuan, & tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya; sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Untuk itu diperlukan teknik-teknik tertentu yang dapat digunakan pimpinan untuk mengintegrasikan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi, maka sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang dalam dari organisasi. Oleh karena itu pegawai perlu diberi kompensasi yang cukup agar tetap setia dan menunjang kegiatan dalam instansi. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi agar dapat memperbaiki serta mendorong pegawai untuk bekerja adalah dengan melihat peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan organisasi atau instansi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Peningkatan kinerja dapat

didefinisikan sebagai hasil kerja dari seseorang yang telah dicapainya setelah menjalankan tugas dan kewajiban yang telah digariskan oleh organisasi dengan baik.

Selain itu dalam suatu organisasi kerja keberhasilan kerja tidak hanya tergantung dari pegawai yang bertugas secara operasional dalam menghasilkan sesuatu tetapi peranan pimpinan sebagai pihak yang berwenang dalam menetapkan kebijakan, peraturan dan pemberian dorongan dalam membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah penting.

Sesuai dengan konsep kedudukan dan fungsi birokrasi sebagai pelayanan masyarakat, maka Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan visinya. Menurut Hasibuan (2003:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran dan kinerja seorang pekerja

Berdasarkan uraian tersebut penulis diketahui bahwa kinerja pegawai dan kompensasi sangat penting untuk ditetapkan, baik untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan organisasi atau institusi. Adapun tujuan kompensasi adalah menjalin ikatan kerjasama formal antara perusahaan dan karyawan, Karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan memperoleh kepuasan kerja, mendukung efektivitas pengadaan karyawan, untuk memotivasi karyawan, menjamin stabilitas karyawan, dan meningkatkan disiplin

Upaya meningkatkan pelayanan administrasi dalam perwujudan visi dan misi sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan salah satunya adalah meningkatkan kinerja staf BPMPD ini supaya terpenuhinya kebutuhan aparatur dan iklim kinerja yang kondusif sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Berdasarkan pengamatan penulis, fenomena yang ditemui adalah kurangnya kesadaran dari pegawai akan tugas dan fungsinya sehingga menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan dan pegawai dalam melakukan tugasnya masih terdapat pertentangan antara sesama pegawai. Gejala lain yang ditemui juga adalah pegawai dalam bekerja masih sering terkesan agak sukar untuk bekerja team (*kelompok*), serta masih terdapat kesalahan mekanisme pelaporan kerja antara sesama pegawai. Gambaran-gambaran mengenai fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja yang efektif belum dilakukan sepenuhnya oleh para pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut berdasarkan pengamatan penulis, fenomena yang ditemui di lingkungan organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan adalah kurang semangatnya pegawai dalam bekerja, tingkat penyelesaian tugas rendah, masuk kantor terlambat dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Dari pihak atasan, frekuensi pertemuan yang membahas masalah instansi dan masalah kepegawaian tampaknya belum memadai serta belum ada penghargaan yang seimbang dengan kinerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. "Bagaimana Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan"

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengevaluasi pelaksanaan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Evaluasi

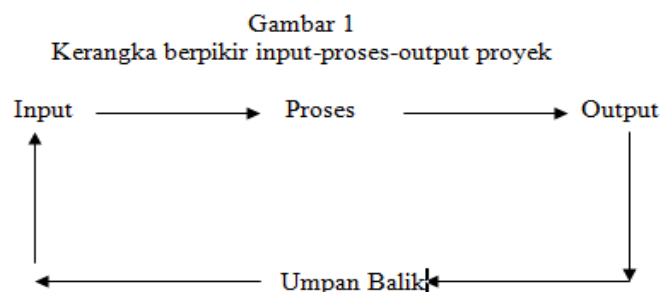
Evaluasi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengukur jalannya sesuatu yang telah dikerjakan. Menurut Malcom dan Provus evaluasi adalah "perbedaan apa yang ada dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih". Sedangkan menurut *Joint Committee* evaluasi adalah "penelitian yang sistematis atau yang teratur tentang manfaat atau guna suatu objek" (Tayibnapis, 2004:4), maka dapat disimpulkan evaluasi adalah usaha untuk mengukur atau memberikan nilai secara objektif terhadap hasil-hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2004:10), penelitian evaluasi terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu :

1. Penelitian evaluasi formatif yang menekankan pada proses
2. Penelitian evaluasi sumatif yang menekankan pada produk

Evaluasi formatif ingin mendapatkan *feedback* dari suatu aktifitas dalam proses, sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan program/produk, sedangkan evaluasi sumatif menekankan pada efektivitas pencapaian program yang berupa produk tertentu.

Evaluasi pada dasarnya adalah untuk mengukur bagaimana proses implementasi dari program dan proyek yang berlangsung, sekalipun yang dilihat adalah prosesnya, namun evaluasi ini tidak terlepas dari kerangka berpikir input-output. Sehingga dalam mengevaluasi tetap dilihat yang menjadi input dari proyek dan apa outputnya. Berikut gambar kerangka berpikir input-ouput proyek



Sumber : Model Konseptual Sistem Manajemen, 1991.

sistem.]

Masuka

ekstern. Masalah ini diolah atau diubah menjadi macam-macam keluaran yang dikembalikan kepada lingkungannya.

akan dalam suatu

ses suatu sistem.

oleh lingkungan

Proses, merupakan suatu proses pengerahan semua faktor yang terdapat didalam masukkan atau input sehingga dapat diberdayakan atau dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai suatu proses, didalamnya terdapat tahapan-tahapan kegiatan yang tersusun secara sistematis dan berkelanjutan. Secara nyata pada proses transformasional semua kegiatan harus dilaksanakan dalam suatu kerangka manajemen yang secara integrative menjadi acuan dan memberikan gambaran yang jelas tentang semua aspek.

Ouput, merupakan hasil pelaksanaan kebijakan seperti yang telah ditetapkan pada tujuan sebelumnya. Hasil dari pelaksanaan kebijakan tersebut merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh pelaksanaan kebijakan tersebut yang berupa kriteria tertentu. Hasil dari output tersebut akan dilihat dan dibandingkan dengan program yang sudah ditentukan.

Umpan balik, atau disebut juga *feedback* adalah komponen sistem yang berfungsi sebagai reaksi atau respon yang terjadi yang disebabkan oleh pelaksanaan suatu kebijakan, kedudukan umpan balik berfungsi sebagai aspek evaluasi pelaksanaan suatu kebijakan yang bertujuan sebagai langkah perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan evaluasi, yang memakai kerangka berpikir input-output.

Gordon dan Morse (dalam Wibawa, 1994:102) mengemukakan bahwa kriteria metodologis

yang minimal harus dipenuhi oleh setiap studi evaluasi dan harus mengatakan bahwa suatu evaluasi harus:

- a. memiliki sasaran kajian yang khusus atau secara operasional mendefinisikan setidaknya-tidaknya salah satu variabel independen dan dependen
- b. mempunyai kelompok kontrol atau desain sampling dan sebisa mungkin menerapkan tes signifikansi atau mengukur kekuatan hubungan.

Menurut William N. Dunn (dalam Nugroho, 2003:185) istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assessment*). Evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai dan manfaat hasil kebijakan.

Sondang P. Siagian mengemukakan definisi evaluasi adalah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil kegiatan operasional yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai menurut target dan standar yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 1987:78).

Definisi evaluasi menurut Firman Aji, adalah :

“Evaluasi adalah usaha untuk mengukur dan memberikan nilai secara objektif pencapaian hasil-hasil yang telah direncanakan sebelumnya. Hasil-hasil evaluasi dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan kembali (Aji, 1984:30).”

Bryant and White (1987:191) misalnya mendefinisikan evaluasi sebagai upaya untuk membuat dokumentasi apa yang terjadi dan juga mengapa hal itu terjadi. Idealnya suatu proyek dirancang untuk menentukan hubungan sebab-akibat itu dan dengan demikian pemikiran ke depan mengenai evaluasi adalah upaya mengetahui hubungan sebab dan akibat itu berjalan secara sungguh-sungguh.

Casley dan Kumar seperti dikutip Wahab (1997:23) menyatakan bahwa evaluasi adalah suatu penilai terhadap kinerja proyek dan dampaknya pada kelompok sasaran tertentu. Unsur-unsur bagi hasilnya pelaksanaan ialah kegiatan-kegiatan yang tercakup dalam *policy delivery* haruslah dispesifikasi dan output yang diharapkan dilakukan identifikasi sehingga evaluasi suatu program tidak hanya terfokus pada tujuan awal. Tetapi dalam evaluasi harus dibedakan antara kegagalan atau *policy failure*.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan evaluasi merupakan proses melekatkan suatu nilai pada beberapa tujuan tertentu dan kemudian ditentukan derajat keberhasilan dalam mencapai nilai-nilai yang sudah dilekatkannya. Menurut Parson (1995:547), analisis evaluasi memiliki sejumlah pendekatan-pendekatan dan teknik antara lain tentang pengukuran pelaksanaan, hubungan kerugian dan keuntungan. Hal ini dipertegas lagi Polumbu dalam Parson (1995:547) dalam memahami peran teknik – teknik dengan menggunakan lingkaran kebijakan pada informasi .

- a. *Evaluasi Formatif*, Evaluasi yang berlangsung saat kebijakan atau program sedang dilakukan melibatkan analisis dari tingkat dimana program sedang dilaksanakan dan kondisi yang meningkatkan pelaksanaan kebijakan (Polumbu, 1987:40)
- b. *Evaluasi Sumatif*. Pada fase lingkaran kebijakan (pengaruh kuat Polumbu berikutnya, informasi evaluasi merupakan penyajian akhir atau sumatif, yaitu mencoba mengukur bagaimana program/kebijakan mempengaruhi masalah-masalah yang dialamatkan.

Teknik – teknik serta metode evaluasi yang digunakan dalam telaah evaluasi seperti kebijakan umum yang lainnya. Sebutan dasar teknik evaluatif menurut Parson (1995:336) adalah memungkinkan untuk mendapatkan pengukuran – pengukuran performa dengan cara yang obyektif setelah data – data digunakan untuk merencanakan, memonitor, mengawasi, melaporkan dan mengevaluasi.

2. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kompensasi diartikan ”sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Beberapa terminologi dalam kompensasi :

Upah/gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

Insentif, (incentive) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya

Tunjangan (Benefit). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan

lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Fasilitas (Facility) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial ada yang diberikan secara langsung dan secara tidak langsung.

Kompensasi finansial, berupa Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham). Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Kompensasi non financial, berupa Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian), Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Pemberian Kompensasi. menurut Notoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :7)

- a. Menghargai prestasi karyawan
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi. menurut Irianto, Jusuf dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu “Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?”

Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
 2. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
-

3. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan
4. Menetapkan spectrum yang lebih luas atas perilaku tugas (task behavior) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
5. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
6. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
7. Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
8. Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistim kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

3. Kinerja

Pemerintah mutlak melakukan peningkatan profesionalisme dan pengetahuan serta kemampuan yang spesifik dalam menghadapi tuntutan dari lingkungan yang berkembang semakin pesat, sehingga pemerintah memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Pengertian Kinerja (*Performance*) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Dalam Bahasa Inggris istilah Kinerja dikenal dengan “*Performance*” menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, istilah “*Performance*” berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang

Prasetyo Irawan (1994:1) mendefinisikan : Kinerja sebagai hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dibandingkan dengan tolok ukur yang telah ditentukan. Selanjutnya Irawan (1994 :3) membagi kinerja di dalam organisasi ke dalam tiga macam, yaitu :

1. Kinerja organisasi
2. Kinerja Proses (proses manajemen administrasi)
3. Kinerja pegawai

Ketiga macam kinerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain. Kinerja organisasi tergantung pada sukses atau tidaknya kinerja proses dalam tiap-tiap unit kerja dalam organisasi itu sendiri, sedangkan kinerja proses tergantung pada baik atau tidaknya kinerja orang-orang yang menggerakkan proses tersebut.

Lembaga Administrasi Negara (2003:3) mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi, organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi dan kemampuan kerja (2003:81). Sedangkan definisi kinerja menurut Mangkunegara (2005:9) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Seperti pengertian kinerja yang lain, kinerja pegawai menurut Irawan (1994:27) juga dipengaruhi oleh berbagai hal. Ada empat dasar yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Spesifikasi pekerjaan
2. Sarana dan mekanisme pekerjaan
3. Dampak kinerja
4. Mekanisme umpan balik
5. Faktor internal pegawai.

August W. Smith, (1982:392) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah: *output drive*

from process, human or otherwise” jadi dikatakannya

bahwa kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses.

Dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* (dalam Keban, 2004:193) kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*), dibandingkan dengan organisasi lain (*benchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Berhardin dan Russel (1993:379) mengartikan kinerja sebagai *The record outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode...*

Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktifitas di jalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk pribadi pegawai yang dinilai.

Oleh karena itu pemahaman kinerja lebih ditekankan pada pelaksanaan pekerjaan maka telah ditetapkan 8 unsur atau aspek kinerja yang harus dinilai (dalam Keban, 2004:193) seperti:

1. Kesetiaan
2. Prestasi
3. Ketaatan
4. Tanggung Jawab
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (Robert Mathis, 2002:78)

1. Kualitas *output*
2. Jangka waktu *output*
3. Kehadiran di tempat kerja
4. Sikap Kooperatif

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14), kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individu yang terdiri dari :

1. Kemampuan
 2. Latar Belakang
-

3. Demografi

b. Faktor Psikologis yang terdiri dari

1. Persepsi
2. Attitude
3. Personality
4. Pembelajaran
5. Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. Job Design

Kinerja berhubungan dengan kemampuan seseorang ataupun organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Seorang pegawai hanya akan menampilkan kinerja yang baik atau memuaskan jika yang bersangkutan memiliki motivasi yang tinggi digabung dengan kemampuan dalam arti fisik dan intelektual disertai dengan pemberian

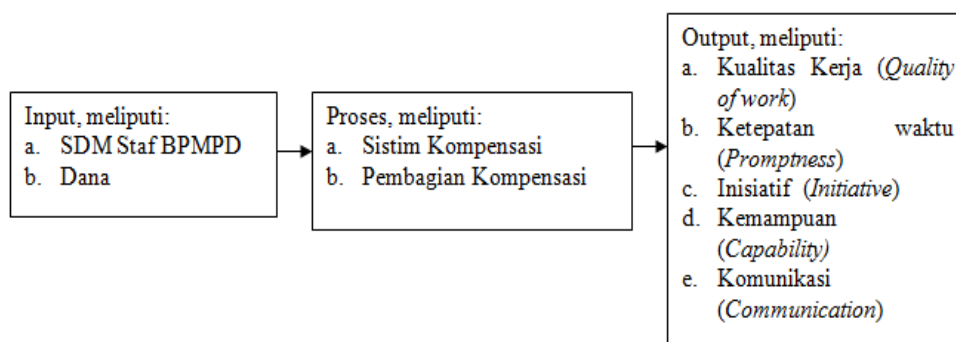
tugas yang sesuai dengan kemampuannya. (Armstrong, 2004:43).

Dari beberapa definisi tadi, maka diambil batasan kinerja dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai berupa kemampuan, mutu dan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan hubungan komunikasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan oleh instansi atau organisasi kepadanya.

4. Evaluasi Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Organisasi-organisasi negeri dan swasta selalu diwarnai oleh kegiatan-kegiatan pembuatan, pelaksanaan dan evaluasi. Setiap kegiatan organisasi selalu dilakukan karena adanya kebijakan. Dengan kata lain kebijakan melahirkan kegiatan tersebut. Hal ini memberikan pengertian bahwa kebijakan dibuat karena adanya masalah-masalah yang menyebabkan dibentuknya kebijakan organisasi pemerintah itu. Jadi, pada hakekatnya kebijakan yang dibuat pemerintah memiliki sasaran yang luas ke tengah masyarakat maupun untuk memenuhi kepentingan pemerintah beserta tempat atau wilayah dimana pemerintah itu berada, baik tingkat pusat maupun provinsi. (Thoha, 1980:11).

Untuk memudahkan, penulis mengevaluasi pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja staf BPMPD Provinsi Sumatera Selatan tersebut, maka digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu tata cara penelitian yang bertujuan menggambarkan mengenai keadaan tertentu, yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat terpisah-pisah untuk memperoleh kesimpulan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (1996: 127) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Pendapat serupa juga dikemukakan Singarimbun dan Effendi (1995:4) yang menyatakan bahwa penelitian hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian atas Evaluasi Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan hasil observasi dilapangan dan hasil wawancara dengan key informan adalah sebagai berikut:

Pemberian kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja PNS, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan kesejahteraan PNS dan CPNS, dan dalam pelaksanaannya sangat dirasakan manfaatnya oleh PNS yang dapat dilihat dalam pelaksanaan kinerja staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan telah cukup optimal dimana pegawai dapat lebih meningkatkan keahlian maupun kemampuan teknis sesuai dengan bidang kerjanya tanpa harus memikirkan kesejahteraan keluarganya sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.

Pada saat ini jumlah PNS di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan 54 orang dengan struktur organisasi terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Ketahanan Masyarakat Desa dan Sosial Budaya Masyarakat, Bidang Pengembangan Usaha Ekonomi dan Partisipasi Masyarakat dan Bidang Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna.

Adapun dalam pemberian kompensasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan dilihat pada jenis tambahan penghasilan pegawai dan kriteria pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya untuk peningkatan kesejahteraan umum pegawai. Tambahan penghasilan tersebut diberikan diluar gaji dan tunjangan pegawai dan disesuaikan dengan tingkat golongan dan eselon dari pegawai.

Hasil yang dirasakan dari pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan dilihat dari dengan semakin ditingkatkannya kemampuan dan keahlian pegawai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan. Dengan mengikuti diklat maupun bimbingan teknis diharapkan dapat meningkatkan kemampuan maupun pemahaman dari staf sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan kompetensi serta tuntutan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 1.

Laporan Hasil Evaluasi Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan

Variabel	Dimensi	Temuan dan Hasil	Saran
Evaluasi Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan	Input, meliputi: a. SDM b. Dana	Telah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	Pemberian kompensasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan, hendaknya dianggarkan setiap tahunnya. Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk
	Proses, meliputi: a. Jenis Tambahan Penghasilan Pegawai b. Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai	Berdasarkan proses pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) meliputi Jenis Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) maupun CPNS, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan khususnya di BPMPD diberikan kepada PNS maupun CPNS dalam bentuk uang yang dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan	meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) maupun CPNS, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan khususnya di BPMPD dan diberikan dalam bentuk uang yang dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan

	Output, meliputi: a. Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>) b. Ketepatan waktu (<i>Promptness</i>) c. Inisiatif (<i>Initiative</i>) d. Kemampuan (<i>Capability</i>) e. Komunikasi (<i>Communication</i>)	Kinerja staf BPMPD telah mengalami peningkatan yang dilihat dari capaian program kegiatan yang telah dilaksanakan Hasil yang dirasakan dari pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan dilihat dari semakin ditingkatkannya kemampuan dan keahlian pegawai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan..	
--	--	---	--

Sumber: Data Primer, 2019

C. Diskusi

Evaluasi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengatur jalannya sesuatu yang telah dikerjakan. Menurut Malcom dan Probus, evaluasi adalah “perbedaan apa yang ada dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih”. Sedangkan menurut *joint Committee*, evaluasi adalah “penelitian yang sistematis atau yang teratur tentang manfaat atau guna suatu objek” (Tatibnapis, 2004:4), dari keseluruhan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah usaha untuk mengukur atau memberi nilai secara objektif terhadap hasil-hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Sugiono (2004:10), penelitian evaluasi terdiri atas 2 (dua) jenis yaitu penelitian evaluasi formatif dimana dalam pelaksanaannya ingin mendapatkan *feedback* dari suatu aktifitas dalam proses (menekankan pada proses) sehingga dapat digunakan untuk

meningkatkan program/produk, sedangkan penelitian evaluasi sumatif menekankan pada efektifitas pencapaian

program yang berupa produk tertentu (menekankan pada produk).

Evaluasi dan konsep ini adalah terhadap kegiatan yang sedang ataupun telah dilaksanakan. Dalam melakukan evaluasi kegiatan pasti akan melibatkan berbagai pihak ataupun unsur yang terkait dengan implementasi program itu sendiri. Disinilah letak persoalannya yang harus dihadapi oleh setiap pelaku evaluasi, Namun yang harus diingat adalah apa yang dikemukakan oleh Nachnias (dalam Noeng Muhajir, 2003: 219) bahwa evaluasi kebijakan tidak menggunakan evaluasi untuk eksplanasi atau prediksi dan bukan untuk membuktikan kebenaran melainkan untuk memberikan alternatif bagi pembuat kebijakan.

Kinerja berhubungan dengan kemampuan seseorang ataupun organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Seorang pegawai hanya akan menampilkan kinerja yang baik atau memuaskan jika yang bersangkutan memiliki motivasi yang tinggi digabung dengan kemampuan dalam arti fisik dan intelektual disertai dengan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuannya. (Armstrong, 2004:43).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistim kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Evaluasi Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan secara keseluruhan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada dan berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, dengan indikator sebagai berikut:

1. Input, pemberian kompensasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan telah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan diberikan kepada 54 PNS dengan sumber dana berasal dari APBD Provinsi Sumatera Selatan yaitu pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan.
2. Proses, meliputi Jenis Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai telah diberikan kompensasi berdasarkan pertimbangan objektif lainnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) maupun CPNS di BPMPD dalam bentuk uang yang dibayarkan setelah berakhirnya bulan berjalan
3. Output, Kinerja staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan telah mengalami peningkatan yang dilihat dari capaian program kegiatan yang telah dilaksanakan dan dalam peningkatan kinerja stafnya dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan ataupun bimbingan teknis yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas stafnya

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik oleh peneliti, maka hal yang dapat disarankan oleh peneliti dalam Evaluasi Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya pemberian kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai di luar gaji dan tunjangan pegawai maka diharapkan seluruh PNS dan CPNS dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.
-

2. Dalam pelaksanaan peningkatan kinerja staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan, perlu dilaksanakan pendidikan dan pelatihan serta bimbingan teknis yang berhubungan dengan pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsinya secara berkala.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, Micheal. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta. Tugu Publisher.
- Bungin, Burhan. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donelly, James H. 1995. *Organizations Behavior Structure and Process*. Richard D. Irwin Inc. Homewood, Illinois.
- Hamid, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, Tahun 2002, Halaman 54.
- Irianto, Yusuf, Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam, Penerbit Insan Cendikiawan, Surabaya, Tahun 2001, Halaman 103
- Islam, 1, 2000. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara
- JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN* fe-manajemen.unila.ac.id/.../JBM%20Volume%204%20No Jenis File: PDF/ Adobe Acrobat - Tampilan Cepat. DAFTAR ISI. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel
- Jurnal* Ichsan Gorontalo Volume 2, No.1 Februari -April 2007 5isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/2107563571.pdf Jenis File: PDF/Adobe Acrobat - Tampilan Cepat oleh PBADANDP ACEH - Artikel terkait
-

63 ... diselenggarakan untuk meningkatkan *kinerja pegawai* di lingkungan pemerintah. Provinsi ...

Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005 Ramlan Ruvendi : Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

jurnalgea.com › *Jurnal* › *GEA Vol. 9 No. 1, April 2009*Cache Oleh: Endang Supardi.
ABSTRAK. Manusia dalam suatu organisasi selalu menjadi elemen yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, ...

JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER
*teorionline.files.wordpress.com/.../ jurnal – pengaruh – budaya-organisas...*Mirip
Jenis File: PDF/Adobe Acrobat - Tampilan Cepat Kepuasan Kerja Serta *Kinerja Karyawan* Pada Sub Sektor. Industri Pengolahan

Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.

Natsir.Moh,2003 , *Metode Riset.*: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Noto Atmodjo, Soekidjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta Tahun 1998, Halaman 67

Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Sugiyono. 1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
