

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Hayat (2017) dalam buku (Hermien & Wiyatini, 2018), pelayanan merupakan memberi hak pada masyarakat untuk dilayani sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya yang di mana hal tersebut sudah diatur di dalam undang-undang. (dalam Pasolong, 2019, hlm. 148) pelayanan publik adalah memberikan pelayanan kepada orang lain atau masyarakat yang membutuhkan pelayanan sesuai dengan aturan serta tata cara yang telah ditetapkan. Pelayanan publik merupakan cerminan kualitas pemerintahan yang baik. Di tingkat desa, Perangkat Desa, RW (Rukun Warga) dan RT (Rukun Tetangga) memegang peran vital dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Keberhasilan pemerintah desa dalam menyelenggarakan pelayanan publik sangat tergantung pada kinerja para Perangkat Desa beserta RW dan RT. Oleh karena itu, peningkatan kinerja Perangkat Desa serta RW dan RT menjadi fokus utama dalam memperbaiki kualitas pelayanan publik. Kinerja adalah bagaimana seseorang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, menurut Sutrisno (2016) dalam jurnal (Muafatun et al., 2022) hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang masing-masing sudah memiliki tugas serta tanggung jawabnya sendiri ataupun tentang bagaimana seseorang dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Menurut (Edison 2016.), Kinerja diartikan sebagai pencapaian dari proses yang sudah ada kesepakatannya serta dalam jangka waktu tertentu.

Pelayanan publik bisa diartikan sebagai apapun hal yang dilakukan untuk melayani publik, dikerjakan oleh aparatur pemerintah, untuk menyediakan jasa atau bahkan barang yang bisa saja dibutuhkan masyarakat banyak, berdasarkan undang-undang, maka aparatur pemerintahan diberikan kewajiban dan tanggung jawab penuh untuk melayani masyarakat. Namun sampai saat ini masih banyak kekurangan serta ketidakpuasan yang dirasakan masyarakat perihal pelayanan publik aparatur pemerintahan.

Pelayanan publik merupakan ujung tombak dari fungsi pemerintahan desa sebagai penyedia layanan dasar masyarakat. Dalam konteks otonomi desa, Perangkat Desa beserta RW dan RT memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan administrasi, pelayanan, serta pembangunan di tingkat lokal. Namun, efektivitas pelayanan publik sering kali dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan aparatur beserta RW dan RT desa, terutama terkait penghasilan tetap atau gaji mereka. Gaji dapat dilihat sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada individu atas kontribusinya. Ketika seseorang menerima gaji yang dirasa cukup sesuai dengan usaha dan hasil kerja yang diberikan, maka timbul perasaan puas yang mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika gaji dirasa tidak adil, hal ini dapat berujung pada penurunan kinerja. Dalam konteks Perangkat Desa beserta RW dan RT, gaji tidak hanya mencerminkan nilai ekonomis dari pekerjaan, tetapi juga menjadi indikator pengakuan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan indikator utama

keberhasilan pemerintahan desa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun, di berbagai daerah, masih terdapat tantangan dalam usaha peningkatan kinerja pelayanan. Diduga Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi kinerja Perangkat Desa dan RT, RW adalah penghasilan tetap atau gaji yang diterima.

Berdasarkan (peraturan bupati no 4 tahun 2024.) besaran gaji yang seharusnya diterima oleh Perangkat Desa adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Gaji Perangkat Desa

Jabatan	Gaji per Bulan
Kepala Desa	Rp.2.426.640
Sekretaris Desa	Rp.2.224.420
Perangkat kaur/kasi	Rp.2.022.200
Kepala dusun	Rp.2.100.000
Staf Perangkat Desa	Rp.800.000

Sumber : pp no.4 tahun 2024

Besaran gaji di atas merupakan jumlah minimal untuk Perangkat Desa yang ditetapkan oleh peraturan bupati. Sementara Untuk jabatan Ketua RW dan RT, besaran gaji tidak disebutkan secara spesifik dalam Peraturan Bupati tersebut. Biasanya, Tidak ada patokan honorarium untuk Ketua RW dan RT karna akan disesuaikan dengan kemampuan keuangan desa dan kebijakan lokal. Untuk di Desa Teluksono besaran gaji/insentif untuk ketua RW dan RT adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Gaji Ketua RW dan RT

Jabatan	Gaji per bulan
RW	Rp.450.000
RT	Rp.350.000

Sumber : Amprah Gaji Desa Teluksono

Desa Teluk Sono merupakan salah satu desa di Kecamatan Bonai Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, yang mencerminkan berbagai tantangan struktural dalam tata kelola pemerintahan desa. Meskipun memiliki banyak sekali sumber daya alam yang melimpah, khususnya perkebunan kelapa sawit, kenyataannya tidak sejalan dengan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat desa.

Pelayanan publik tentu saja bukan hanya tentang bagaimana Perangkat Desa Teluksono mampu memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang datang ke kantor untuk mengurus segala macam dokumen kependudukan mereka, tapi juga bagaimana Perangkat Desa beserta RW dan RT dapat membantu masyarakat diluar kantor dan bersama sama saling bekerja sama mengelola segala infrastruktur di Desa Teluksono agar dapat memberi dampak positif bagi masyarakat Desa Teluk sono.

Keterbatasan sarana prasarana, seperti masih belum adanya jembatan penghubung antar beberapa dusun, akses jalan rusak, dan ketiadaan layanan kesehatan permanen, memperberat beban Perangkat Desa serta RW dan RT. Tanpa dukungan yang memadai, upaya mereka dalam menyelenggarakan pelayanan menjadi kurang maksimal. Masalah ini bukan hanya administratif, melainkan menyangkut keadilan sosial dan hak dasar warga negara. Selain itu,

dinamika sosial di desa juga turut berkontribusi terhadap tekanan kerja Perangkat Desa serta RW dan RT. Konflik lahan antara warga dan perusahaan besar seperti PT Hutahean, menyebabkan ketegangan yang kerap harus dimediasi oleh Perangkat Desa serta w dan RT. Padahal mereka sering kali tidak dibekali kapasitas atau pelatihan untuk menangani konflik agraria yang kompleks. Di Desa Teluk Sono, sering ditemukan keluhan dari masyarakat mengenai lambatnya pelayanan dan kurangnya responsivitas Perangkat Desa dalam menyelesaikan berbagai urusan administrasi. Beberapa laporan menyebutkan bahwa masih terjadi keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya inisiatif perangkat serta ketua RT dan RW. dalam menanggapi aduan warga, serta rendahnya kedisiplinan waktu kerja. Sementara itu, dari sisi internal, terdapat indikasi ketidakpuasan Perangkat Desa serta RW dan RT terhadap sistem penggajian dan kesejahteraan. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting tentang sejauh mana gaji dapat memengaruhi kinerja pelayanan publik.

Berdasarkan hasil observasi awal dan penelusuran bagaimana tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik di desa, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menjadi penyebab kurangnya kepuasan masyarakat. Pelayanan publik di desa memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan administrasi masyarakat, seperti pengurusan surat keterangan, administrasi kependudukan, dan layanan sosial lainnya.

Secara umum, tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan

publik dapat dilihat dari beberapa indikator utama, yaitu kecepatan pelayanan, ketepatan waktu, sikap aparatur, kejelasan prosedur, dan keadilan pelayanan. Maka dari itu peneliti mencoba melakukan pendataan pra survey untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat dengan melakukan wawancara kepada 25 orang masyarakat di Desa Teluksono, Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat belum sepenuhnya optimal.

Tabel Data Awal Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Publik :

Tabel 1.3 Kepuasan Kinerja

No	Indikator kepuasan masyarakat	Persentase kepuasan
1	Kecepatan pelayanan	68%
2	Ketepatan waktu pelayanan	65%
3	Keramahan dan sikap Aparatur	72%
4	Kejelasan prosedur pelayanan	63%
5	Keadilan dalam pelayanan	67%
6	Kemudahan akses pelayanan	70%
Rata rata kepuasan		67,5%

Sumber :Observasi Awal/Data Pendukung Pelayanan Publik Desa

Menurut (Permen PAN & RB No. 14 Tahun 2017, .-a) hasil pengukuran IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) diinterpretasikan melalui konversi skor pada skala 100 dan dikategorikan dalam beberapa tingkat mutu pelayanan. Kategori ini menggambarkan rentang persentase kepuasan masyarakat yang digunakan sebagai tolok ukur kualitas layanan publik: skor 76,61–88,30 diklasifikasikan sebagai mutu pelayanan “Baik”, sedangkan skor 88,31–100,00 diklasifikasikan sebagai mutu “Sangat Baik” atau sangat memuaskan bagi masyarakat sebagai pengguna layanan publik. Dalam konteks ini, nilai IKM $\geq 76,61\%$ sering dipandang dalam berbagai laporan dan penelitian

sebagai ambang minimal yang mencerminkan pelayanan publik telah memenuhi ekspektasi mayoritas pengguna dan dapat dikatakan memuaskan atau optimal secara operasional. Sementara itu, apabila nilai IKM mencapai $\geq 88,31\%$, pelayanan publik tersebut dikategorikan berada pada level sangat memuaskan atau sangat optimal, Namun berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat kepuasan masyarakat berada pada angka 67,5%, yang menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik masih berada pada kategori cukup, namun belum optimal. Indikator dengan tingkat kepuasan terendah adalah kejelasan prosedur pelayanan (63%) dan ketepatan waktu pelayanan (65%). Hal ini menunjukkan bahwasannya masih ada ketidakpuasan antara harapan masyarakat dan kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan. Sementara itu, indikator keramahan dan sikap aparatur menunjukkan nilai kepuasan yang relatif lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar 72%, namun tetap belum mencapai kategori sangat puas. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun aparatur Desa beserta RW dan RT telah berupaya memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, masih terdapat kendala lain yang memengaruhi kualitas pelayanan secara keseluruhan. Belum optimalnya tingkat kepuasan masyarakat tersebut diduga dipengaruhi oleh kinerja aparatur desa yang masih belum maksimal. Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja aparatur adalah tingkat gaji yang diterima, yang berkaitan erat dengan kinerja aparatur Desa beserta RW dan RT. Rendahnya kinerja pelayanan pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kepuasan masyarakat. Di Desa Teluk

Sono, Kecamatan Bonai Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau, berbagai permasalahan pelayanan publik masih menjadi perhatian. Salah satu permasalahan yang nyata adalah keterlambatan pembayaran gaji Perangkat Desa. Berdasarkan informasi dari media lokal riauactual.com (2025) , hingga Maret 2025, Perangkat Desa se- Rokan Hulu baru menerima gaji untuk bulan Januari, akibat defisit anggaran pemerintah kabupaten. Hal ini termasuk dialami oleh Perangkat Desa serta RW dan RT Teluk Sono, yang mengandalkan Dana Desa untuk membayar gaji mereka.

Desa Teluk Sono mengalami keterlambatan pembayaran gaji akibat defisit APBD Rokan Hulu. Kondisi ini menciptakan tekanan psikologis dan ketidakpastian ekonomi bagi Perangkat Desa beserta RW dan RT, yang secara teoritis dapat memengaruhi dan kinerja mereka. Keterlambatan dan ketidakpastian pembayaran ini tentu berdampak pada kinerja Perangkat Desa, RW dan RT. Sehingga dapat menurunkan semangat dan inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah desa sebagai pelaksana pelayanan langsung, berhadapan dengan kondisi kerja yang belum ideal. Gaji untuk sebagian Perangkat Desa serta RW dan RT yang nilainya cukup minim dan tidak tepat waktu menjadi sumber ketidakpuasan yang secara tidak langsung memengaruhi kinerja mereka. Gaji merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai, karna besar gaji yang dia terima bukan hanya pemenuhan kebutuhan, namun juga sebagai tolak ukur nilai pegawai itu sendiri. Bila pegawai merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai, kinerja dan juga semangat mereka untuk bekerja bisa saja turun (*Stephen P.*

Robbins,2017). Dalam konteks Desa Teluk Sono, situasi ini menjadi nyata.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik, dengan studi kasus pada Perangkat Desa, RW dan RT di desa Teluk Sono. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik di Desa Teluk Sono. Hal ini didasarkan pada observasi awal serta temuan kontekstual bahwa ketidakteraturan pembayaran gaji menjadi keluhan utama Perangkat Desa serta RW dan RT yang berimplikasi pada semangat kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik Perangkat Desa, RW dan RT Desa Teluksono?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik Perangkat Desa, RT dan RW Desa Teluksono.

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Secara akademis : Diharapkan agar nantinya hasil dari penelitian ini mampu menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia, yang utama adalah tentang hubungan antara gaji dan kinerja pelayanan publik. Dan tentunya diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberi acuan terhadap seluruh peneliti selanjutnya yang meneliti hal serupa, terutama di pemerintahan desa.
2. Secara Praktis : Penelitian ini semoga dapat memberikan gambaran terhadap pemerintahan desa yang mengalami masalah serupa dalam merumuskan kebijakan penggajian yang dapat berdampak positif terhadap kinerja pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan kepada dan pembuat kebijakan dalam merancang program peningkatan kapasitas aparatur desa secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

Dengan latar tersebut, secara akademis dan praktis, penelitian ini memiliki urgensi yang cukup penting dalam merumuskan kebijakan berbasis bukti

(*evidence-based policy*) untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa serta RW dan RT melalui pendekatan kesejahteraan serta untuk mengkaji pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik, dengan studi kasus pada Perangkat Desa Teluk Sono. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik pada Perangkat Desa Teluksono”, penelitian ini relevan untuk dilaksanakan agar dapat memberikan bukti empiris dan rekomendasi praktis dalam memperbaiki sistem penggajian dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab 1 penulis memaparkan perihal latar belakang penelitian ini dibuat, masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Pada bab kedua ini akan membahas tentang teori yang menjadi dasar pada penelitian ini, kerangka pemikiran, dan juga hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Jenis penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian serta menjelaskan hasil penelitiannya.

BAB V : PENUTUP

Dalam Bab ini akan menjelaskan tentang bagaimana kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, serta akan dijelaskan juga bagaimana saran yang bisa di berikan secara praktis dan teoritis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaji

2.1.1.1 Pengertian

Menurut (Hasibuan, 2016.), gaji adalah imbalan yang diterima pegawai atas pekerjaannya. Gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Gaji yang memuaskan dianggap dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Gaji juga dianggap sebagai insentif ekonomi yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas nya. Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa gaji merupakan imbalan atas pekerjaan karyawan yang akan dibayar secara terjadwal, artinya adalah gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa gaji pokok tersebut merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh para karyawan. Gaji tetap ini akan diterima setiap waktunya tanpa lagi melihat bagaimana jam kerjanya.. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) menyatakan Gaji menjadi dasar untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan, yang kemudian membentuk semangat untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi seperti sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Implikasi Gaji dalam Teori Maslow:

1. Gaji sebagai Kebutuhan Dasar :

Gaji yang cukup akan memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan, sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan dan tidak terbebani oleh masalah keuangan.

2. Gaji sebagai Penghargaan :

Selain memenuhi kebutuhan dasar, gaji yang tinggi juga dapat menjadi bentuk penghargaan atas kinerja karyawan.

Dari uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian dapat secara efektif meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai jika bisa memenuhi kebutuhan minimal dari pegawai.

2.1.1.2 Indikator gaji

Berdasarkan Hasibuan (2016), indikator gaji merupakan tolak ukur untuk menilai apakah imbalan yang diterima karyawan sudah sesuai dan layak. Gaji dipengaruhi oleh beberapa indikator utama, antara lain keadilan dan kelayakan gaji, yaitu kesesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diterima; prestasi kerja, di mana karyawan dengan kinerja lebih baik berhak memperoleh gaji yang lebih tinggi; serta tanggung jawab dan jabatan yang diemban. Selain itu, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga menjadi indikator penting karena berkaitan dengan kompetensi karyawan. Hasibuan juga menekankan bahwa kemampuan perusahaan, kondisi ekonomi, serta peraturan pemerintah turut memengaruhi penetapan gaji agar tetap seimbang antara kepentingan karyawan dan keberlangsungan organisasi.

Kesimpulan Indikator Gaji menurut Hasibuan (2016) :

1. Kelayakan gaji : Gaji harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup pegawai.
2. Keadilan gaji : gaji harus adil antar jabatan atau pekerjaan dengan beban kerja berbeda.
3. Ketepatan waktu pembayaran : gaji harus dibayar secara rutin dan tidak terlambat.
4. Kepastian sistem penggajian : sistem gaji harus jelas dan transparan.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian

Kinerja merupakan salah satu aspek penting yang menjadi fokus peningkatan pelayanan publik di Pemerintahan desa Teluk sono. Menurut Robbins (2017), kinerja adalah pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas yang sudah di berikan oleh organisasi. Robbins menegaskan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, serta oleh lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja ini tidak hanya diukur dari segi kuantitas dan kualitas, tetapi juga ketepatan waktu penyelesaian tugas serta kemampuan berinteraksi dan bekerjasama dengan pihak lain dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja yang efektif membutuhkan koordinasi dan sinergi antar berbagai fungsi organisasi.

Kinerja adalah gambaran dari hasil kerja suatu organisasi atau individu

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks sektor publik, kinerja memiliki makna yang lebih luas karena tidak hanya berorientasi pada hasil kerja internal organisasi, tetapi juga pada manfaat dan dampak yang dirasakan oleh masyarakat. Menurut (*Permen PAN & RB No. 14 Tahun 2017, .-b*), kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan atau visi misi organisasi. Kinerja diukur berdasarkan indikator tertentu yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam menggunakan sumber daya secara efektif, efisien, dan akuntabel. Hal ini menunjukkan bahwa aspek proses kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja seseorang. berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif dari tugas yang dikerjakan individu, yang dipengaruhi oleh kemampuan, sikap, serta dukungan lingkungan kerja. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir saja, tetapi juga proses kerja yang meliputi efisiensi, efektivitas, disiplin, dan profesionalisme. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi agar dapat memberikan gambaran yang tepat tentang kontribusi Perangkat Desa serta RW dan RT terhadap kualitas pelayanan dan tujuan instansi.

2.1.2.2 Indikator Kinerja:

Indikator Kinerja Pelayanan Menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN-RB) RI Dalam konteks pelayanan publik Indonesia, kinerja pelayanan dapat diukur dengan:

1. Kecepatan layanan (*speed*): Lama waktu yang diperlukan untuk melayani masyarakat.
2. Ketepatan layanan (*accuracy*): Tingkat ketepatan dan kelengkapan dokumen pelayanan.
3. Kemudahan layanan: Tingkat kemudahan prosedur yang dirasakan masyarakat.
4. Sikap petugas: Keramahan dan profesionalisme petugas dalam memberikan layanan.
5. Kepuasan masyarakat: Survei kepuasan pengguna layanan.

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	metode	Hasil penelitian	Relevansi
1.	(Tauhid et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif asosiatif	Gaji atau kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Samsat Sukabumi	sama- sama meneliti pengaruh gaji terhadap kinerja aparatur sektor publik
2.	(Darmayanti & Elvina, 2022)	Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab.Abhya	kualitatif deskriptif	Gaji Yang di terima pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai disana.	Meskipun metode penelitian nya kualitatif,namun penelitian ini Mendukung hubungan empiris antara gaji dan kinerja di lingkungan pemerintahan

3.	(Agustina & Indrawan, 2025)	<i>The Effect Of Performance Allowances On Employee Performance (Public Works and Spatial Planning Office, Asahan)</i>	Kuantitatif, asosiatif	Tunjangan mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (t- value 11.457 > t tabel, sig 0,000 < 0,05).	Meskipun variabelnya tunjangan, substansi penelitian ini sejalan dengankajian pengaruh aspek finansial terhadap kinerja. Ini mendukung argumen bahwa imbalan finansial termasuk gaji atau tunjangan dapat memengaruhi kualitas kerja di konteks pelayanan publik
4.	(Hendayani & Hendayani, 2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik di Desa Jalatrang	deskriptif kuantitatif	Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik, meskipun tidak menggunakan analisis regresi inferensial.	Penelitian ini relevan karena mengambil konteks pelayanan publik tingkat desa, sehingga memberikan gambaran empiris bahwa kompensasi dapat memengaruhi kinerja Perangkat Desa, sejalan dengan fokus penelitian ini.

5.	(Ichsan, 2024)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nurcahya Intan Jakarta	Kuantitatif	Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja	Sama-sama meneliti bagaimana imbalan hasil kerja mempengaruhi kinerja
6.	(Budi et al., 2022)	Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “Larasati” Ngadiluwih Kediri.	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawainya	Penelitian ini relevan karna sama-sama meneliti bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan jumlah karyawan yang sedikit dan menggunakan metode sampling jenuh.
7.	(Nugraha & Tjahjawi, 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Pada penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana kualitas kinerja karyawan	Relevansi penelitian ini adalah gaji dan kompensasi merupakan bentuk dari imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.

8.	(M. Imam mukhdi, Woro Utari, & C Sri Hartati, 2019)	Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy' Ariyyah Bojonegoro	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan gaji dan tunjangan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.	Walaupun pada penelitian ini bukan hanya gaji yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja namun tetap terdapat relevansi karna sama-sama mengangkat tentang bagaimana imbalan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
----	---	--	-------------	---	--

Sumber : (Hendayani & Hendayani, 2018), (Tauhid et al., 2023), (Darmayanti & Elvina, 2022), (Agustina & Indrawan, 2025), (Ichsan, 2024), (Nugraha & Tjahjawati, 2017), (M. Imam mukhdi, Woro Utari, & C Sri Hartati, 2019).

Berdasarkan Tabel 2.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan keterkaitan antara gaji, dan kinerja pelayanan publik. Penelitian oleh (Tauhid et al., 2023) menegaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, lalu diperkuat oleh (Darmayanti & Elvina, 2022) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap bagaimana kinerja pegawai. Karena gaji atau kompensasi merupakan hak bagi semua karyawan, dengan gaji yang semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin bagus. Kemudian pada penelitian (Agustina & Indrawan, 2025) juga semakin menjelaskan bahwasanya Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan rata-rata keseluruhan penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap imbalan kerja

baik itu gaji, kompensasi, maupun tunjangan terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, studi-studi tersebut menjadi dasar pendukung dalam penelitian ini, yang berfokus pada pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik Perangkat Desa serta RW dan RT di desa Teluk Sono. Dengan masih terbatasnya penelitian serupa di wilayah pedesaan Provinsi Riau, penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pendekatan kesejahteraan pegawai.

2.3. Kerangka konseptual

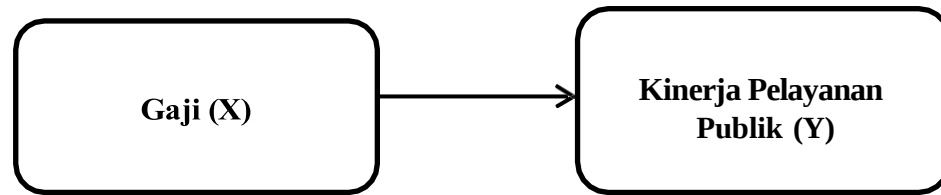
Kerangka pemikiran merupakan dasar berpikir peneliti dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (X) yaitu gaji, dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pelayanan publik. Melalui kerangka pemikiran ini, peneliti berupaya untuk bagaimana suatu peningkatan atau penurunan pada variabel gaji dapat berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pelayanan publik Perangkat Desa, RW dan RT. Maka dengan dasar tersebut ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

Variabel X: Gaji

Variabel Y: Kinerja Pelayanan Publik

Hubungan antar variabel: $Gaji(X) \rightarrow Kinerja\ Pelayanan\ Publik\ (Y)$

Kerangka konseptual dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa gaji yang memadai akan meningkatkan kinerja pelayanan publik yang semakin optimal.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3.Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) : diduga gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pelayanan publik Perangkat Desa, RW dan RT di Desa Teluksono.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ada batasan-batasan tertentu pada penelitian ini untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis:

3.1.1. Lokasi Penelitian:

Penelitian ini akan dilaksanakan di Desa Teluk Sono, yang terletak di Desa Teluksono kecamatan bonai darussalam kabupaten rokan hulu provinsi riau. Desa ini dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah Perangkat Desa serta RW dan RT yang cukup representatif dan pelayanan publik yang relevan untuk dianalisis.

3.1.2. Objek Penelitian:

Objek penelitian ini adalah Perangkat Desa beserta RW dan RT di Desa Teluk Sono yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan masyarakat desa teluk sono. Penelitian ini fokus pada Perangkat Desa beserta RW dan RT yang terlibat dalam segala bentuk urusan pelayanan terhadap masyarakat, seperti kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, serta staf administrasi.

3.1.3. Variabel Penelitian:

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel X (gaji) dan variabel Y (kinerja pelayanan publik). Variabel gaji mencakup faktor-faktor seperti besaran gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima oleh Perangkat Desa, RW dan RT. Kinerja pelayanan publik diukur berdasarkan persepsi Perangkat

Desa beserta RW dan RT terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan yang mereka berikan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang didapatkan.

3.1.4. Jenis Data:

Data pada penelitian ini bersifat kuantitatif, yang akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Perangkat Desa, RW dan RT di desa teluk sono yang menjadi sampel penelitian. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel terkait.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa di Desa Teluk Sono yang terlibat dalam kegiatan pelayanan publik serta RW dan RT Desa Teluksono. Perangkat Desa tersebut meliputi kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, serta staf administrasi. Serta seluruh RW dan RT di Desa Teluksono yang memiliki peran langsung dalam penyelenggaraan pelayanan publik di desa. Berdasarkan data dari pemerintah desa Teluk Sono, terdapat 15 orang Perangkat Desa, 6 RW dan 12 RT yang bekerja di berbagai bidang pelayanan publik, sehingga total populasi ada 33 orang, namun karena peneliti merupakan salah satu perangkat Desa, maka jumlah sampel akan menjadi 32 orang untuk menjaga agar perolehan data tidak subjektif.

Tabel 3.1 Jumlah Rincian Populasi

Jabatan	Populasi
Kepala desa	1
Sekretaris desa	1
Kepala urusan dan kepala seksi	6
Kepala dusun	3
Staf perangkat	3
RW	6
RT	12
Jumlah	32

Sumber : Data Olahan 2026

3.2.2 Sampel

Penelitian ini akan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus karena jumlah Perangkat Desa, RW dan RT yang relatif kecil, yaitu sebanyak 32 orang. Dengan demikian, seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, yang memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih valid dan representatif mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Kuantitatif:

Data kuantitatif akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian, yaitu pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik. Data ini akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh Perangkat Desa beserta RW dan RT di desa teluk sono. Responden akan memberikan penilaian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan

publik. Skala Likert digunakan untuk mengukur intensitas jawaban dalam kuesioner.

2. Data Kualitatif :

Data kualitatif dapat digunakan sebagai pelengkap untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang tidak terukur secara langsung melalui kuesioner, seperti persepsi Perangkat Desa serta RW dan RT tentang efektivitas sistem penggajian, hambatan dalam pemberian pelayanan publik, dan bagaimana kinerja mereka dipengaruhi oleh kondisi di lapangan. Data kualitatif ini bisa diperoleh melalui wawancara mendalam dengan sejumlah Perangkat Desa, RW dan RT yang terpilih.

3.3.2 Sumber Data

Ada dua sumber utama pada penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer:

Merupakan data yang akan diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang telah disusun berdasarkan variabel penelitian. Kuesioner ini akan disebarakan kepada seluruh Perangkat Desa serta RW dan RT di Desa Teluk Sono yang terlibat dalam pelayanan publik serta masyarakat sebagai objek yang mendapatkan pelayanan. Pengumpulan data primer ini bertujuan untuk menggali informasi tentang persepsi dan pengalaman responden terkait pengaruh gaji terhadap kinerja mereka dalam pelayanan publik, bagaimana kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.

2. Data Sekunder:

Merupakan data yang bisa diperoleh dari berbagai sumber yang mendukung, seperti dokumen-dokumen resmi dari Pemerintah Desa Teluk Sono, laporan tahunan desa, serta data administrasi terkait jumlah Perangkat Desa serta RW dan RT. dan juga struktur penggajian yang ada. Data sekunder ini akan digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi desa, termasuk kebijakan yang berlaku mengenai gaji dan struktur pelayanan publik di desa.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Akan ada beberapa teknik dalam pengumpulan data untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi:

Observasi akan dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu di kantor Desa Teluksono dan lingkungan Desa Teluksono. Observasi akan difokuskan pada bagaimana kinerja pegawai desa khusus nya bagian pelayanan serta respon masyarakat terhadap pelayanan tersebut. Observasi akan mencatat berbagai aspek yang relevan dengan variabel penelitian.

2. Wawancara

Wawancara akan dilakukan dengan Perangkat Desa serta RW dan RT di Desa Teluksono. Pertanyaan yang diajukan akan terstruktur dan berfokus pada bagaimana pendapat Perangkat Desa, RW dan RT terhadap besaran nilai gaji yang di terima, ketepatan penerimaan gaji serta kepuasannya terhadap gaji tersebut.

3. Kuesioner:

Kuesioner akan dibagikan kepada Perangkat Desa serta RW dan RT Desa Teluksono. Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup dan terbuka yang relevan dengan variabel penelitian. Kuesioner akan digunakan untuk mengukur kinerja Perangkat Desa, RW dan RT, serta bagaimana kepuasan terhadap gaji berpengaruh pada pelayanan publik pemerintahan Desa Teluksono.

4. Studi Dokumen:

Studi dokumen akan dilakukan untuk mengumpulkan data pendukung dari dokumentasi desa ataupun arsip desa. Dokumen yang relevan akan dianalisis untuk memberikan konteks dan informasi tambahan mengenai masalah yang diteliti. Studi dokumen akan dilakukan untuk mengumpulkan data pendukung dari dokumentasi desa ataupun arsip desa. Dokumen yang relevan akan dianalisis untuk memberikan konteks dan informasi tambahan mengenai masalah yang diteliti.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran variabel-variabel penelitian ke dalam bentuk yang lebih terukur, sehingga dapat dikaji secara kuantitatif. Hal ini penting untuk dilakukan agar memudahkan kita untuk memahami setiap variabel, berikut merupakan definisi operasional dari variabel penelitian ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Teori
Gaji (X)	Imbalan finansial yang diterima Perangkat Desa serta RW dan RT secara rutin atas pekerjaan yang Dilakukan	1. Kelayakan gaji 2. Keadilan gaji 3. Ketepatan waktu 4. Pembayaran 5. Kepastian sistem penggajian	Hasibuan (2016)
Kinerja Pelayanan publik (Y)	Kinerja pelayanan publik adalah tingkat pencapaian hasil kerja Perangkat Desa serta RW dan RT dalam memberi pelayanan yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan standar pelayanan yang berlaku.	1. Kecepatan layanan 2. Ketepatan layanan 3. Kemudahan layanan 4. Sikap petugas 5. Kepuasan masyarakat	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN-RB) RI

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Dalam penelitian ini, Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner tertutup yang dirancang untuk mengukur konstruk- konstruk laten yang telah ditentukan, yaitu gaji (X), dan kinerja pelayanan publik (Y), dengan skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel gaji (X) dan kinerja pelayanan publik (Y). Instrumen ini dirancang agar data dapat dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui SPSS. Karena menggunakan penelitian ini hanya ada dua variabel dan menggunakan regresi linear sederhana maka demikian dapat menggunakan rumus berikut : $Y=a+bX$

Keterangan :

Y = Kinerja pelayanan publik

X = Gaji

a = konstanta

b = koefisien regresi

Makna Koefisien:

Jika $b > 0$: gaji berpengaruh positif terhadap kinerja

Jika $b < 0$: gaji berpengaruh negatif terhadap kinerja

3.6.1. Jenis dan Bentuk Instrumen

Instrumen disusun dalam bentuk kuesioner skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disediakan. Skala ini memungkinkan pengukuran yang lebih akurat atas persepsi dan sikap, serta memberikan fleksibilitas dalam proses kuantifikasi data. Adapun skala yang digunakan adalah:

Tabel 3.3 Bentuk Instrumen

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Instrumen ini digunakan untuk mengukur konstruk berdasarkan indikator-indikator teoritis yang telah divalidasi dari literatur terdahulu.

3.6.2. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang sesuai dengan keadaan sebenarnya dan layak digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali(2018) dalam jurnal (Sumaryanti, U., Supriyanto, A., & Purnama, 2021) Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuisisioner tersebut dinyatakan valid atau tidak, sebuah kuisisioner dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan hal yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji validitas dapat Menggunakan uji Pearson Product Moment dengan Kriteria:

$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ (nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel)

Nilai Sig. $< 0,005$ (nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005)

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	110	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	120	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	130	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	140	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	150	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	160	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	170	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	180	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	190	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	200	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	210	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	220	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : sugiyono (2017)

Gambar 3.1. r Tabel

3.6.3. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Data yang dihasilkan oleh Instrumen yang reliabel, akan layak digunakan dalam penelitian. Reliabilitas merupakan tingkat konsistensi suatu instrumen sebagai alat pengumpul data, sehingga jika digunakan untuk mengukur data yang sama secara berulang-ulang akan memberikan hasil yang sama (Sugiyono, 2019). Pengujian reliabilitas dapat Menggunakan Cronbach Alpha dengan Kriteria:

$\alpha < 0,60$ = Tidak reliabel

$\alpha \geq 0,70$ = reliabel

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Penggunaan SPSS bertujuan untuk mempermudah proses analisis statistik sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data yang dioperasikan melalui perangkat lunak SPSS versi terbaru. SPSS merupakan salah satu software analisis multivariat berbasis varian yang cocok digunakan dalam penelitian dengan jumlah sampel kecil hingga menengah, model yang kompleks, serta fokus pada prediksi hubungan antar variabel laten. Metode ini

sangat tepat digunakan dalam penelitian ini karena melibatkan hubungan langsung antara variabel bebas, dan terikat.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif akan digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, dan tanpa ada memberi perubahan atau kesimpulan yang diluar kenyataan nya Sugiyono (2019). Sedangkan menurut Ghozali (2021) Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang bagaimana karakteristik data, seperti nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum variabel gaji (X) dan kinerja pelayanan publik (Y). Analisis ini meliputi:

1. Mean
2. Median
3. Modus
4. Standar deviasi
5. Frekuensi dan persentase

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik data sebelum memasuki tahap pengujian.

3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1.1 Uji Normalitas

Tujuan dari Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan

Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro - Wilk melalui SPSS. Kriteria:

Nilai Sig. > 0,05 → data berdistribusi normal.

3.7.1.1.2 Uji Linearitas

Uji ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaji (X) memiliki hubungan linear dengan kinerja pelayanan publik (Y). Pengujian dilakukan menggunakan Test for Linearity pada SPSS.

Kriteria:

Sig. linearity < 0,05 → hubungan linear

3.7.1.2. Pengujian Hipotesis

3.7.1.2.1. Uji-t

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0.05$.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 31.0.2.0. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau signifikan ≤ 0.05

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikan ≥ 0.05

3.7.1.2.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2021).

Berikut adalah tabel tingkat nilai koefisien determinasi :

Tabel 3.4 Tingkat Nilai Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0%-19%	Sangat Rendah
20%-39%	Rendah
40%-59%	Sedang
60%-79%	Kuat
80%-100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022).

3.8. Interpretasi Hasil

Semua output yang dihasilkan SPSS kemudian dianalisis dan diinterpretasikan untuk menjelaskan pengaruh gaji terhadap kinerja pelayanan publik Perangkat Desa, RW dan RT di desa Teluk Sono. Hasil analisis disajikan secara deskriptif dan dikaitkan dengan teori serta penelitian terdahulu.

3.9 Waktu penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan oleh peneliti sejak oktober 2025 dan di harapkan akan selesai 4 bulan setelah nya,berikut merupakan timeline penyelesaian penelitian :

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan 1	Bulan 2	Bulan 3	Bulan 4
1	Penyusunan Skripsi penelitian	☐			
2	Revisi dan seminar Skripsi		☐		
3	Pengumpulan data dan penyebaran kuisioner			☐	
4	Analisis dan pembahasan hasil penelitian			☐	
5	Penyusunan laporan akhir/skripsi				☐