

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai (2015) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Maka dari itu sudah seharusnya organisasi memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang baik atau sesuai, yang dapat memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugaskeorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi.

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan

dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak (Supatmi, 2011).

Kompensasi financial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa, seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinancial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Simamora (2014) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti diatas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Gomes (2013) mengemukakan bahwa nilai hak-hak perorangan mempengaruhi imbalan karena setiap orang ingin digaji berdasarkan "*a fair day's pay for a fair day's work*". Jadi karna standar keadilan perorang berbeda maka diperlukan beberapa metode untuk menyamakan kontribusi dari para karyawan menurut karakteristiknya. Menurut Rabrinda dan Medonca (dalam Rivai, 2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap return baik finansial

maupun non financial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke organisasi. Menurut Michael dan Harold (dalam Pantja Djati, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Sedangkan menurut Mobley (dalam Zahid, 2012) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kepuasan kompensasi yang diterima karyawan. Rivai (2005) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima seseorang. Pada umumnya motivasi orang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kompensasi dalam bentuk uang. Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (Pantja Djati, 2013).

2.1.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha /majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Organisasi memberikan balas jasa sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan serta memberikan bonus, hadiah dan penghargaan

sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan. Kepuasan kerja muncul karena adanya rasa dihargai oleh organisasi, kesesuaian atau keadilan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut..

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk organisasi akan lebih mudah. Organisasi akan dengan mudah merekrut atau memperoleh karyawan yang berkualitas.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, karena tidak mau diberhentikan oleh organisasi.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi harus sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum).

2.1.3. Indikator Kompensasi

Dalam prakteknya, ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2014) ada tiga jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus/komisi.
2. Kompensasi tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Kompensasi non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Mangkunegara (2011) kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban organisasi untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan organisasi kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

2.2. Fasilitas

2.2.1. Pengertian Fasilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:389), “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Moenir (2013:197) menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Menurut Nitisemito (2012) fasilitas kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan, karena fasilitas kerja yang baik bukan saja dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas, tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kedisiplinan kerja bagi gurunya. Menurut Ahyari (2010) Fasilitas kerja adalah faktor penunjang segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi untuk para pekerja yang

dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru dalam menjalankan peraturan yang berlaku diorganisasi.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja; menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal; mempermudah pemeliharaan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja, (Robbins. 2012).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga perangkat desa dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.2.2. Indikator Fasilitas

Menurut Moenir (2013:200-200) dari pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi tiga golongan besar yaitu:

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja

manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin,

exhaust fan, air conditioning.

- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usaha.

Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja perangkat desa di Kecamatan Pecangaan Jepara. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja.

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan dapat mengerti tentang tugas yang diberikan kepadanya selama bekerja di organisasi. Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa yang akan

datang. Pelatihan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai target yang diberikan.

Menurut Captureasia (2014), pelatihan adalah proses belajar mengenai suatu wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri yaitu: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktekkan sesuai prosedur sehingga menjadi kebiasaan; dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

2.3.2. Tujuan Pelatihan

Sebelum masuk ke dunia kerja, tiap karyawan telah menerima pelatihan secara formal yaitu saat di sekolah maupun di universitas. Pelatihan formal memberikan ilmu dasar kepada setiap pelajar sebagai dasar agar bermanfaat ketika nanti sudah memasuki dunia kerja. Kemudian saat di universitas para mahasiswa dapat mengambil ilmu yang lebih spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang diminati dan sesuai kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu tidak heran jika beberapa organisasi memberikan keharusan bagi setiap calon karyawannya untuk mengambil suatu jenjang pendidikan tertentu sebelum mengikuti seleksi kerja, karena di jenjang pendidikan yang lebih tinggi tiap calon karyawan diberikan ilmu yang spesifik dan lebih mendalam yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan diberikan. Sehingga ketika memasuki dunia kerja,

karyawan hanya diberikan pelatihan secara teknis mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan selama bekerja diorganisasi.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (performance deficiencies). Kekurangan-kekurangan kinerja adalah kesenjangan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini menurut Simamora (2014) merupakan perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh organisasi dalam menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Untuk mengatasi kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka organisasi melaksanakan program pelatihan.

Dale (2013) berpendapat bahwa keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan organisasi tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing.

Setelah melalui pelatihan yang diberikan organisasi, diharapkan keterampilan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan dapat meningkat, sehingga target yang diberikan oleh organisasi dapat tercapai dengan mudah.

2.3.3. Indikator Pelatihan

Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirkpatrick (2014) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, evaluasi pelatihan kerja dapat diukur berdasarkan 5 tingkatan evaluasi, meliputi:

1. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi pekerja terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.
2. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
3. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
4. Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
5. Return on Investment (ROI), ROI merujuk pada perbandingan manfaat moneter dari suatu pelatihan dengan biaya-biaya pelatihan. Tujuannya adalah mengetahui nilai balik modal dari pelaksanaan pelatihan.

Menurut Sofyandi (2013:114) dimensi program serta indikator pelatihan yang efektif yang diberikan organisasi kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan,
2. Metode pelatihan,
3. Sikap dan keterampilan instruktur,
4. Lama waktu pelatihan,
5. Fasilitas pelatihan,

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Bernandin & Russell (Faustino: 2013: 136) memberi batasan mengenai kinerja sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan penilaian kinerja suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu, atau kinerja.

Sedangkan pendapat lain mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Veithzal: 2005: 309). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang dihasilkan oleh perangkat sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja perangkat merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya

2.4.2. Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja, secara umum, dapat dibedakan atas dua macam, yakni: (1) Untuk mereward peformansi sebelumnya, dan (2) untuk memotivasi perbaikan peformansi pada waktu yang akan datang. Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian peformansi itu dapat dimanfaatkan untuk

kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Sistem penilaian kinerja akan bekerja baik ketika tujuan formal organisasi menggunakan penilaian kinerja konsisten terhadap tujuan penilaian, termasuk penilai dan yang dinilai.

Penilaian kinerja banyak digunakan untuk (Veithzal; 2011;50):

1. meningkatkan kinerja;
2. menetapkan tujuan organisasi;
3. mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan.

Meskipun akhir-akhir ini ada kesadaran yang meningkat di antara para peneliti dan para praktisi bahwa penilaian dapat efektif digunakan untuk berbagai tujuan, tetapi suatu penilaian kinerja dapat tidak efektif untuk semua tujuan yang sama dengan baik. Dalam mendiskusikan kegunaan penilaian kinerja, sangat penting untuk membedakan antara tujuan organisasi, tujuan penilai, dan yang dinilai serta tujuan peneliti penilaian kinerja.

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yakni: (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif, dan (2) adanya obyektivitas dalam proses evaluasi.

Kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif ini, yang meliputi: (a) relevansi, (b) reliabilitas, dan (c) diskriminasi.

Ada empat pendekatan dalam penilaian kinerja (1) pendekatan watak, (2) pendekatan perilaku, (3) pendekatan hasil, dan (4) pendekatan kontijensi.

1. Pendekatan watak menilai watak atau karakter pribadi. Unsur-unsur yang biasanya dinilai ialah inisiatif, pengambilan keputusan, kerajinan, loyalitas, dan ketergantungan. Meskipun pendekatan ini yang paling banyak digunakan demikian juga di kalangan perangkat negeri di Indonesia, tetapi oleh para ekspert pada umumnya pendekatan ini dipandang yang paling lemah, karena diragukan berkaitan dengan kinerja.
2. Pendekatan perilaku menilai perilaku dalam kerja, bagaimana bekerja sendirian, bagaimana bekerja bersama orang lain, bagaimana ia melaksanakan tugasnya, dan lainnya yang berkaitan dengan perilaku dalam kerja. Pendekatan ini juga tidak ada kaitannya dengan hasil kerjanya, atau dengan kinerjanya. Maka, pendekatan ini juga masih lemah, karena tidak mengaitkan dengan kinerja.
3. Pendekatan hasil menilai apa yang telah dihasilkan dari kerja, atau apa yang telah dicapai dari kerja. Pendekatan ini mirip dengan apa yang menjadi sasaran *management by objectives*.

Menurut Buyung (2012: 23) dimensi-dimensi penilaian kinerja tergantung pada pengertian kinerja itu sendiri. Sebagai contoh, jika kinerja itu adalah hasil kerja yang berupa fisik (*hard product*) maka dimensinya dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja: dimaksudkan untuk kepuasan konsumen
2. Kuantitas hasil kerja: dimaksudkan untuk mengukur tingkat produktivitas.

3. Kemampuan bekerja sendiri: dimaksudkan untuk dapat diandalkan.
4. Pengetahuan dan ketrampilan kerja: dimaksudkan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas
5. Tanggung Jawab: dimaksudkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap peralatan dan proses, material dan keselamatan kerja bagi orang lain

2.4.3. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.



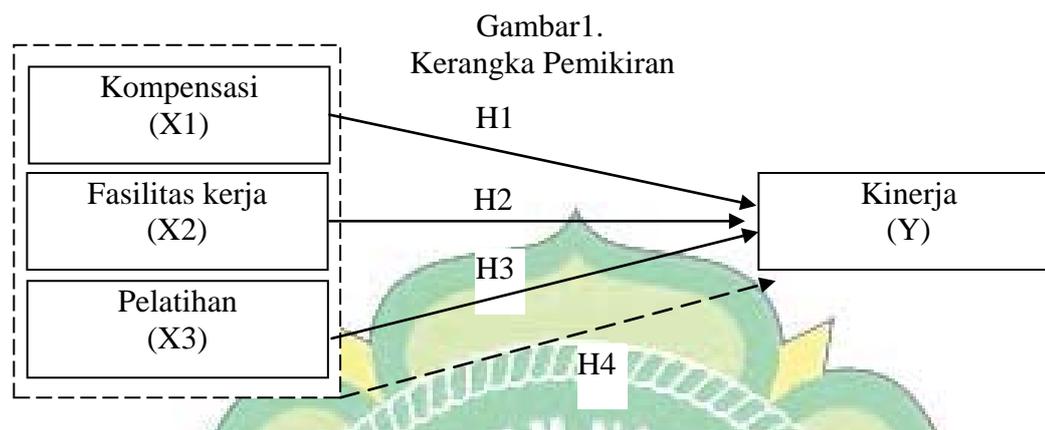
Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Referensi	Variabel	Metode	Hasil
1	Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. Lukiyana dan Detri Sonata Tualaka (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Fasilitas Kerja • Kinerja • Disiplin Kerja 	Regresi linier berganda	Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
2	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk” Vivi Mayangsari (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Kompensasi • Kinerja Karyawan 	Regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istech Resources Asia. Muhammad Firosuddin, Muhammad Thalath Hamdi dan Laksmi Sito Dwi Irvianti (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan, • Motivasi • Kompensasi • Kinerja Karyawan 	Regresi linier berganda	Pelatihan, motivasi dan kompensasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara partial dan simultan
4	Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang. Lia fauziah (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi, • kompensasi • disiplin kerja • kinerja 	Regresi linier berganda	Motivasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Analisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur paten melalui motivasi sebagai variabel intervening di kecamatan dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Paulus Leonu, Anhar Yani dan Akhmad Abdurrahman (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • kompensasi • pelatihan • kinerja • motivasi 	PLS	Kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja

Sumber: Lukiyana dan Detri Sonata Tualaka (2016), Vivi Mayangsari (2015) dan Muhammad Firosuddin, Muhammad Thalath Hamdi, Laksmi Sito Dwi Irvianti (2013), Lia fauziah (2012) dan Paulus dkk (2017)

Dalam penelitian ini variabel yang diambil adalah Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja perangkat desa sebagai variabel terikat.

2.6. Kerangka Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

2.7. Hipotesis

- H.1: Diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara.
- H.2: Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara.
- H.3: Diduga pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara.
- H.4: Diduga kompensasi, fasilitas kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara.