

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara

Pada zaman dahulu ketika Sultan Hadlirin sedang dalam pelarian dari Arya Penangsang. Sultan Hadlirin akhirnya terlepas dan Sultan Hadlirin berjalan kearah barat dengan langkah sempoyongan di tengah perjalanan beliau bertemu dengan segrombolan burung cangkak, kemudian beliau berkata “nanti wilayah ini akan di beri nama dengan desa Cangaan” kemudian beliau melanjutkan hingga akhirnya beliau wafat di desa bernama Mantingan.

Kecamatan Pecangaan merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Jeparayang memiliki luas wilayah 3.539,896 Ha atau sekitar 35,41 km² dengan wilayah administrasi terdiri atas 12 desa. Jarak dari Kecamatan Pecangaan ke Ibukota Kabupaten Jepara adalah 15 km. Kecamatan ini terletak di sebelah Tenggara Ibukota Kabupaten Jepara dengan batas-batas administrasi sebagai berikut:

1. Sebelah Timur: Kec. Kalinyamatan dan Kec. Batealit
2. Sebelah Barat: Kecamatan Kedung
3. Sebelah Utara: Kec. Tahunan dan Kec. Batealit
4. Sebelah Selatan: Kecamatan Batealit

Kecamatan ini memiliki posisi yang strategis, dilewati oleh jalan utama penghubung Jepara – Pati. Selain itu, Kecamatan Pecangaan dilalui oleh jalan lingkar yang berperan memecah pergerakan dalam dan luar kota. Posisi ini membuat kecamatan dengan potensi “Tenun Troso” ini berkembang cukup baik

dan menjadi salah satu pusat kegiatan masyarakat di Kabupaten Jepara. Adapun pembagian administrasi wilayah Kecamatan Pecangaan adalah sebagai berikut:

Kecamatan Pecangaan memiliki kelerengan antara 2 – 17 %. Topografi seluruh Kecamatan Pecangaan merupakan dataran dengan ketinggian wilayah < 500 mdpl. Kondisi hidrologi di Kecamatan Pecangaan terdiri atas air tanah dan air permukaan. Adanya sungai-sungai besar seperti Sungai Troso dan Sungai Pecangaan menjadi salah satu sumber air/ hidrologi di kecamatan ini. Air bersih untuk masyarakat banyak berasal dari air tanah, dan menggunakan sumber air dari PDAM.

Kondisi iklim di Kecamatan Pecangaan dapat dilihat dari klimatologi Kabupaten Jepara. Kabupaten Jepara termasuk dalam golongan iklim tipe D (sedang) dengan musim hujan dan kemarau silih berganti. Sementara temperatur rata – rata 25,72 oC dengan kelembaban rata – rata 5,87 %. Jenis tanah yang terdapat di Kecamatan Pecangaan didominasi oleh jenis tanah latosol.

Penggunaan lahan di Kecamatan Pecangaan terdiri atas lahan sawah dan lahan kering (non sawah). Luas penggunaan lahan sawah di Kecamatan Pecangaan pada tahun 2010 adalah 1.536 Ha, sedangkan penggunaan lahan kering adalah 2.052,324 Ha. Jumlah penduduk Kecamatan Pecangaan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah penduduk sebesar 74.707 jiwa pada tahun 2016 menjadi 77.172 jiwa pada tahun 2017. Jika dihitung menurut tingkat pertumbuhan penduduk, maka terjadi peningkatan sebesar 0,03 % dalam kurun waktu 4 tahun tersebut.

4.2. Penyajian Data Responden

4.2.1. Jenis Kelamin

Penyajian data mengenai identitas jenis kelamin responden di sini adalah untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden. Berikut ini adalah tabel identitas jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
Laki-laki	46
Perempuan	38
Jumlah	84

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan adalah laki-laki. Sementara para perangkat perempuan biasanya menjadi pegawai pada bagian keuangan dan administrasi.

4.2.2. Umur Responden

Data responden berdasarkan umurnya dapat disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Jumlah (Orang)
Kurang dari 20 tahun	10
Di atas 21 – 35 tahun	47
Di atas 36-45 tahun	20
Lebih dari 46 tahun	7
Jumlah	84

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan umur Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan kebanyakan berusia diatas 21-35 tahun. Mereka merupakan perangkat yang profesional walaupun relatif baru tetapi telah mengikuti pelatihan. Pada umur tersebut kebanyakan masyarakat sudah berkeluarga dan fokus pada pekerjaan atau dapat dikatakan umur produktif.

4.2.3. Pendidikan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)
SLTP	12
SLTA	49
D3	12
S1	11
Total	84

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan sebagian besar berpendidikan Slta sebanyak 49 orang. Sementara perangkat lulusan sarjana diharapkan dapat kompeten,

4.2.4. Pendapatan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan pendapatannya tiap bulan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Penghasilan Responden

Penghasilan	Jumlah (Orang)
Kurang dari Rp. 1.000.000	0
Rp. 1.000,000-Rp.2.100.000	50
Rp.2.100.000-Rp.3.000.000	19
Lebih dari Rp. 3.100.000	15
Total	84

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Ditunjukkan pada tabel 4.4 bahwa yang berpendapatan Rp. 1.000.000,00 Rp. 2.000.000,00 merupakan perangkat yang pengabdianya masih baru. Perangkat ini walaupun gajinya hanya standar UMR Jepara, tapi mereka dapat tunjangan hari raya dan gaji ke 13 seperti halnya PNS. Jumlah perangkat yang berpenghasilannya antara Rp.2.100.000,00 - Rp. 3.000.000,00 adalah 19 orang. Penghargaan pemerintah terhadap perangkat dengan gaji yang cukup, diharapkan mereka dapat meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Para perangkat dengan gaji lebih dari Rp. 3.100.000,00 kebanyakan sudah menduduki jabatan tertentu, sehingga mereka mendapat tambahan gaji dari jabatan fungsional. Dan yang berpendapatan kurang dari Rp. 1.000,000, merupakan perangkat pembantu yang biasanya melayani keperluan pemerintahan desa.

4.3. ANALISIS DATA

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. Nilai r tabel pada $N = 84$ dan $\alpha 5\% = 0,1807$. Hasil uji validitas data kuesioner untuk disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
Kompensasi (X_1)	X11	0,643	0,1807	Valid
	X12	0,539	0,1807	Valid
	X13	0,482	0,1807	Valid
Fasilitas (X_2)	X21	0,601	0,1807	Valid
	X22	0,704	0,1807	Valid
	X23	0,520	0,1807	Valid
Pelatihan (X_3)	X31	0,678	0,1807	Valid
	X32	0,592	0,1807	Valid
	X33	0,637	0,1807	Valid
	X34	0,547	0,1807	Valid
	X35	0,700	0,1807	Valid
Kinerja Perangkat (Y)	Y1	0,795	0,1807	Valid
	Y2	0,693	0,1807	Valid
	Y3	0,726	0,1807	Valid
	Y4	0,522	0,1807	Valid
	Y5	0,536	0,1807	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$. (Ghozali. 2007). Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Uji	Keterangan
Kompensasi(X_1)	0,730	0,60	Reliabel
Fasilitas (X_2)	0,771	0,60	Reliabel
Pelatihan(X_3)	0,831	0,60	Reliabel
Kinerja Perangkat(Y)	0,844	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau andal.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari problem ini apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10.

Tabel 4.7
Uji VIF

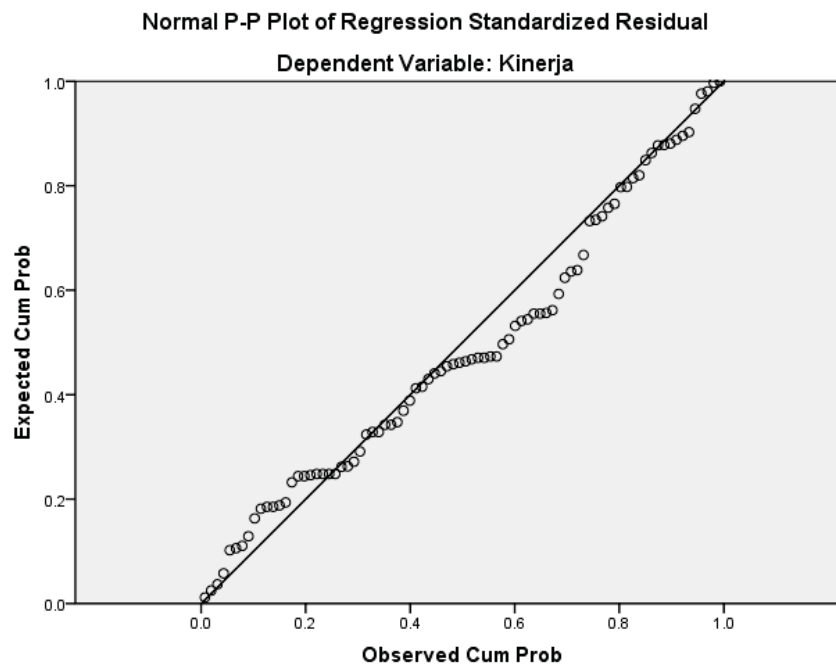
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	.885	.525	.233	.259	3.865
Fasilitas	.861	.262	.103	.218	4.591
Pelatihan	.841	.421	.176	.321	3.113

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10. berdasarkan angka-angka ini dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari problem multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2002). Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis *histogram* menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujiannya.



Gambar 4.1.

Uji Normalitas

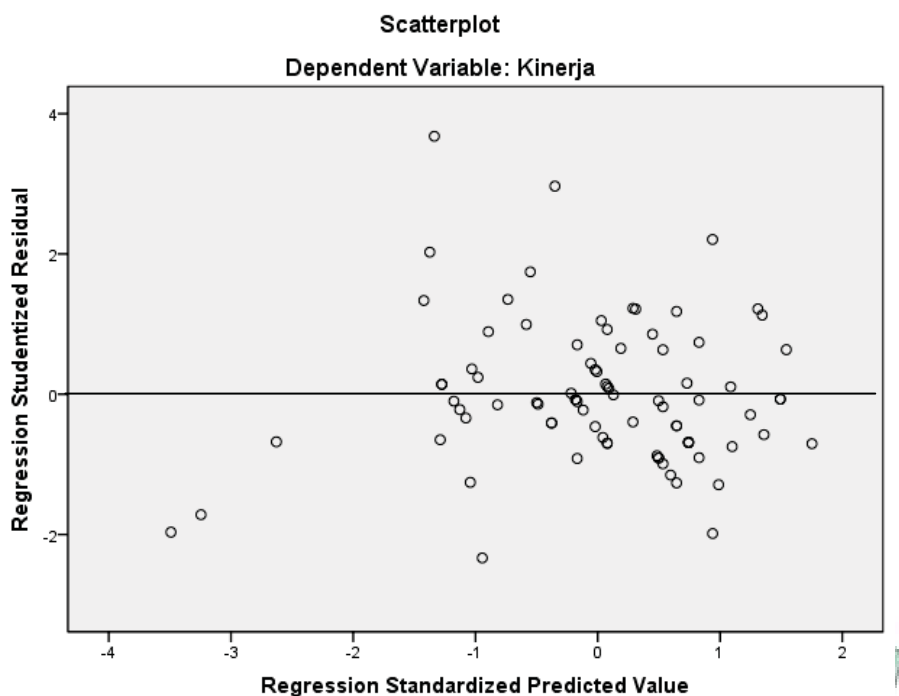
Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 18.0

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram *scatterplot* yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas

heteroskedastisitas apabila pola pada *scatter plot* tidak teratur atau menyebar di atas dan di bawah nilai nol. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 18.0

4.3.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi, fasilitas dan pelatihan kepala kantor secara bersamaan terhadap variabel kinerja perangkat Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan SPSS 18, dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.847	.833		2.217	.029
Kompensasi	.732	.133	.459	5.513	.000
Fasilitas	.332	.137	.220	2.427	.017
Pelatihan	.294	.071	.310	4.148	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Melihat nilai-nilai pada tabel 4.8, maka bentuk persamaan regresi diatas berdasarkan nilai *unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 0,459X_1 + 0,220X_2 + 0,310X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$\beta_1=0,459$, Bahwa apabila perangkat desa di kecamatan Pecangaan mendapat kompensasi yang tinggi, maka kinerja akan meningkat, yakni naik sebesar 0,459 poin.

$\beta_2= 0,220$, Bahwa apabila fasilitas kerja bagi perangkat desa di kecamatan Pecangaan keadaannya baik, maka kinerja akan meningkat, yakni sebesar 0,220 poin.

$\beta_2= 0,310$, Bahwa apabila pelatihan yang diberikan kepada perangkat desa di kecamatan Pecangaan cukup intens, maka kinerja semakin naik sebesar 0,310 poin.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang positif, berarti setiap ada perubahan kenaikan dari variabel independen akan mempengaruhi kenaikan variabel dependen.

4.3.4. Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh variabel kompensasi, fasilitas dan pelatihan, secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Nilai F hitung dari hasil pengolahan data dengan SPSS dapat disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Uji F

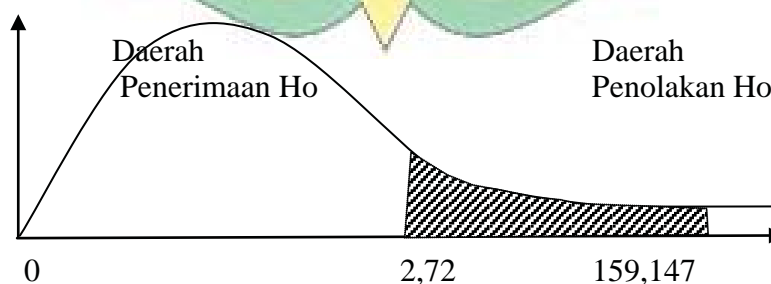
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737.915	3	245.972	159.147	.000 ^a
	Residual	123.645	80	1.546		
	Total	861.560	83			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Nilai F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 159,147. Dengan $df = 84 - 3 - 1 = 80$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,72$. Dalam analisis ini berarti nilai $F_{hitung} (159,147) > F_{tabel} (2,72)$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi, fasilitas dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Untuk gambar uji hipotesis F dapat dilihat pada gambar 4.3.



Gambar 4.3
Uji Hipotesis F

4.3.5. Pengujian Hipotesis Uji t

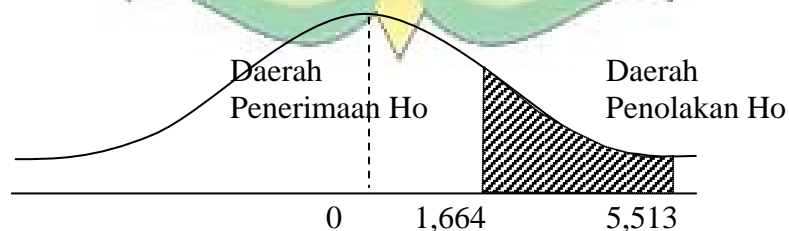
1. Uji t Kompensasi

Uji t untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Dengan memperhatikan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 5,513$. Dengan sampel (n) = 84 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 84 - 3 - 1 = 80$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664. Jadi nilai $t_{hitung} = 5,513 > t_{tabel}$ (1,664) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya:

H_0 atau hipotesa yang menyatakan diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan, tidak diterima.

H_a atau hipotesis yang menyatakan diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan, dapat diterima.

Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan dapat digambarkan:



Gambar 4.4
Uji t untuk Kompensasi

Pada Gambar 4.4 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan.

2. Uji t Fasilitas

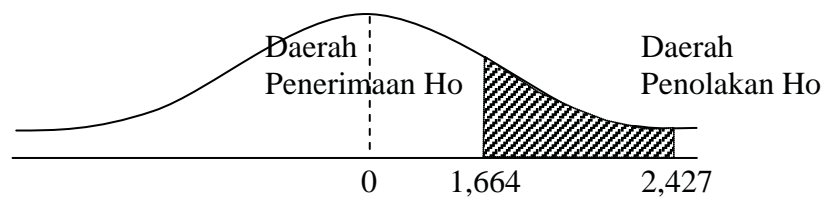
Uji t untuk pengaruh fasilitas terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Dengan memperhatikan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,427$. Dengan sampel (n) = 84 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 84 - 3 - 1 = 80$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,427 > t_{tabel}$ (1,664) dan nilai signifikan $0,017 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya:

H_0 atau hipotesa yang menyatakan diduga fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan, tidak diterima.

H_a atau hipotesis yang menyatakan diduga fasilitas berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan, dapat diterima.

Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel fasilitas terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan.

Gambar uji hopotesis t untuk pengaruh fasilitas terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan dapat digambarkan:



Gambar 4.5
Uji t untuk Fasilitas

Pada Gambar 4.5 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan.

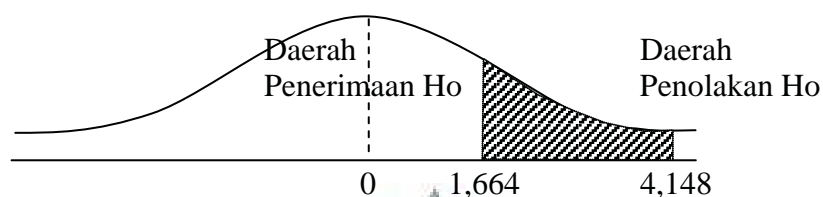
3. Uji t Pelatihan

Uji t untuk pengaruh pelatihan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Dengan memperhatikan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,148$. Dengan sampel (n) = 84 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 84 - 3 - 1 = 80$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664. Jadi nilai $t_{hitung} = 4,148 > t_{tabel}$ (1,664) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya:

H_0 atau hipotesa yang menyatakan diduga pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan, tidak diterima.

H_a atau hipotesis yang menyatakan diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan, dapat diterima.

Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh pelatihan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan dapat digambarkan:



Gambar 4.6
Uji t untuk Pelatihan

Pada Gambar 4.6 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan Ho, berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan.

4.3.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel kompensasi, fasilitas dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Nilai *R Square* terdapat pada Model Summary dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.851	1.243

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Dengan melihat Tabel 4.10 diketahui nilai koefisien determinasi adalah $(r^2) = 0,851 \times 100\% = 85,1\%$, hal ini bahwa variabel kompensasi, fasilitas dan pelatihan mempengaruhi perubahan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan sebesar 85,1%, sedangkan perubahan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya komunikasi, iklim organisasi dan fasilitas serta kepemimpinan.

4.3.7. Faktor dominan

Berdasarkan koefisien beta dari perhitungan SPSS 18, dapat diketahui bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan adalah variable kompensasi. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan diketahui nilai $t_{hitung} = 5,513 > t_{tabel} (1,664)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

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. Rivai (2015).

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).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Jadi apabila perangkat desa di kecamatan Pecangaan mendapat kompensasi yang tinggi, maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Lukiyana dan Tualaka (2016) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Mayangsari (2015) juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hamdi dan Irvianti (2013) juga menyatakan kompensasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fauziah (2012) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Leonu, Yani dan Abdurrahman (2017) juga menyatakan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan mendapat gaji dan intensif yang cukup. Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan juga diberi tunjangan fungsional dan asuransi. Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan juga mendapat kompensasi non finansial berupa memiliki jam kerja yang luwes.

4.4.2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

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. 2013).

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Jadi apabila fasilitas kerja bagi perangkat desa di kecamatan Pecangaan keadaannya baik, maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Lukiyana dan Detri Sonata Tualaka (2016) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan di kantor desa, telah memiliki alat kerja dengan komputer dan print yang mumpuni. Perlengkapan seperti mebel, gedung dan pendingin ruangan sudah tersedia di kantor desa. Fasilitas sosial seperti sepeda motor, ruang sholat dan ruang istirahat telah tersedia di kantor desa di Kecamatan Pecangaan.

4.4.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan mampu membantu stabilitas perangkat dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di organisasi. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan perangkat. Perangkat yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi Organisasi Manullang (2014). Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga perangkat memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Perangkat desa yang loyal terhadap organisasi merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan organisasi, Mathis dan Jackson (2014).

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi Perangkat desa mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan

untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2013).

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Pecangaan. Jadi apabila pelatihan yang diberikan kepada perangkat desa di kecamatan Pecangaan cukup intens, maka kinerja semakin naik.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Vivi Mayangsari (2015) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Muhammad Thalath Hamdi dan Laksmi Sito Dwi Irvianti (2013) juga menyatakan Pelatihan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara partial dan simultan. Hasil penelitian Lia fauziah (2012) menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Paulus Leonu, Anhar Yani dan Akhmad Abdurrahman (2017) juga menyatakan pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan Isi pelatihan yang kadang diberikan bagi perangkat menunjang pekerjaan mereka. Model pelatihan bagi perangkat cukup menyenangkan dengan berbagai kegiatan menarik. Sikap dan keterampilan instruktur saat ada pelatihan bagi perangkat cukup berpengalaman.

Lama waktu pelatihan, tidak mengganggu pekerjaan mereka sebagai perangkat. Fasilitas pelatihan, yang diberikan pemerintah cukup baik, dengan adanya akomodasi dan makanan yang cukup.

