

PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA PEKAN KAMIS KEC. TEMBILAHAN HULU

Mulyana¹, Agus Maulana²

¹²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: kimgaurie.88@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 27 05, 2023

Revised 27 05, 2023

Accepted 27 05, 2023

Keywords:

Work Facilities

Work Environment

Compensation

Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 27 05, 2023

Direvisi 27 05, 2023

Diterima 27 05, 2023

Kata kunci:

Fasilitas Kerja

Lingkungan Kerja

Kompensasi

Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work facilities, work environment and compensation on the performance of village apparatus in Pekan Kamis, Tembilahan Hulu sub-district. The population of this study is all apparatus's totaling 47 people. Researchers used population research using the census method. The results of the study show that the work facilities variable has a direct and significant positive effect on employee performance, the work environment variable has no direct and significant positive effect on employee performance and the compensation variable has no direct and significant positive effect on employee performance, there is a significant influence from the independent variables (work facilities, work environment and compensation) on the dependent variable (performance). Based on the results of the F test there is a significant effect of the independent variables (work facilities, work environment and compensation) on the dependent variable (performance). The value of the coefficient of determination is obtained by a number of 0,351 so that it can be concluded that the variables of work facilities, work environment and compensation contribute to the employee variable performance by 35,1%. While the remaining 64,1% is influenced by other factors outside the independent variables in this study.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur desa di Pekan Kamis Kecamatan Tembilahan Hulu. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur berjumlah 47 orang. Peneliti menggunakan penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel kompensasi tidak berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Berdasarkan hasil uji F terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,351 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,1%. Sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel bebas dalam penelitian ini

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah Desa memiliki arti sebuah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan partisipasi atau prakarsa masyarakat, hak asal usul atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam bekerja aparatur pemerintah desa membutuhkan suasana dan kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi kantor Desa. Suatu Instansi harus memperhatikan dan memperlakukan aparatur dengan baik, karena dengan begitu timbal balik dari pemerintah desa dan kantor desa yang berupa semangat kerja tercipta. Pemeliharaan aparatur pemerintah desa dapat dilakukan dengan penerapan pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan aparat desa dan pemberian tunjangan.

kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan lain-lain. Dengan memperhatikan faktor yang memicu kinerja pegawai maka sebuah organisasi atau instansi mampu menghindari permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Hendry (2012 : 97) fasilitas merupakan sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun dalam menjalankan pekerjaan, pemanfaatan fasilitas yang kurang maksimal akan menjadi penghambat dalam mencapai kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan atau instansi. Kinerja seringkali di asumsikan dipengaruhi oleh variabel lain termasuk lingkungan kerja, selain fasilitas di kantor.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebab situasi material dan psikologis yang ada disekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan. Seperti yang dikatakan Nitisemito dalam Nuraini (2013 : 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan memiliki lingkungan pekerjaan yang memadai seperti lingkungan fisik (adanya ruang kantor yang nyaman, bersih, pertukaran udara , suara dan pencahayaan yang baik) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan kepemimpinan, dan tempat ibadah) maka akan menimbulkan rasa kepuasan bagi pegawai dan hal itu akan meningkatkan kinerja. Selain faktor lingkungan kerja kompensasi juga memegang peran dalam mendorong kinerja pegawai untuk bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2012 :118) usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi pegawai, sebagai imbalan atas pembagian pegawai kepada organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan. Bentuk kompensasi yang dapat diberikan kepada pegawai dapat berupa finansial maupun nonfinansial seperti gaji, biaya transportasi, jabatan, bonus, THR, asuransi kesehatan, dan asuransi ketenagakerjaan selain itu kompensasi yang non finansial berupa pelatihan, fasilitas dan pakaian dinas.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Desa Pekan Kamis Kecamatan Tembilahan Hulu menunjukkan bahwa kondisi fasilitas yang ada ditempat kerja sudah terbilang lengkap meskipun ada beberapa fasilitas yang kondisinya kurang bagus seperti toilet, Wi-fi dan gedung GOR yang pembangunannya belum selesai. Lingkungan kerja yang ada di Kantor Desa Pekan Kamis Kecamatan Tembilahan Hulu secara non fisiknya sudah aman dalam hubungan kerjanya, karena aparatur pemerintah desa disana sudah menganggap bahwa rekan kerja sebagai keluarga tetapi secara fisik lingkungan kerja di kantor desa sepeenuhnya belum maksimal dikarenakan pembangunannya yang belum selesai sehingga membuat para aparatur pemerintah desa kurang maksimal dalam bekerja. Kekurangan lingkungan kerja kantor desa yaitu halaman depan kantor desa yang belum di semen sehingga jika turun hujan halamannya akan becek dan banjir.

Untuk aspek kompensasi aparatur pemerintah desa mendapatkan kompensasi dengan pemberian per 3 bulan sekali atau lebih dari 3 bulan. Aparatur pemerintah desa juga mendapatkan tunjangan dari kebijakan yang sesuai dengan kesepakatan dari desa, selain berupa tunjangan aparat desa juga diberikan kebijakan untuk masuk 5 (Lima) hari kerja yaitu senin sampai dengan jumat. Kebijakan 5 (Lima) hari kerja ini merupakan kebijakan dari pemerintah tingkat desa di Kecamatan Tembilahan Hulu dengan maksud agar hari sabtu dan minggu aparat desa dapat beristirahat atau melakukan kegiatan lainnya di luar pekerjaan di Kantor Desa

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berhubungan dengan kinerja aparatur desa, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini terdiri dari :

- Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu ?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu ?
- Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu ?
- Apakah fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu.

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016: 67), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi kesesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dibalik keberhasilan kinerja yang baik dalam sebuah instansi terdapat beberapa faktor-faktor yang mendukung keberhasilannya.

Banyak pakar ahli yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti pendapat dari Priansa D.J (2018:270) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis maupun variabel organisasi. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawaidapat dijabarkan sebagai berikut:

- Kuantitas hasil kerja
- Kualitas hasil kerja
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas

4. Disiplin kerja
5. Inisiatif

Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat (2001: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk meluncurkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Sedangkan Lupiyaodi (2006:150) mengartikan bahwa fasilitas merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Dari segi kegunaannya (utilization) Moenir (2016:120) menggolongkan menjadi 3 golongan yaitu sebagai berikut:

1. Peralatan kerja
Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
2. Perlengkapan kerja
Yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
3. Perlengkapan bantu
Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2001: 2). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat berkerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam bekerja, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan betah dan melakukan aktivitasnya dengan cara efektif.

Sofyan (2013: 20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas lingkungan kerja
2. Gaji dan tunjangan
3. Hubungan kerja

Suatu kondisi lingkungan yang dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan, Hasibuan (2014). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada karyawan selama bekerja. Sistem kompensasi atau pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan kunci solusi dalam permasalahan kesesuaian antara perilaku individu karyawan dengan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga kepentingan perusahaan dan karyawan berjalan secara seiring.

Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu terjalin ikatan kerja sama formal, kepuasan kerja terpenuhi, pengadaan karyawan menjadi efektif, motivasi kerja mudah dilaksanakan, stabilitas karyawan

lebih terjamin, disiplin karyawan semakin baik dan pengaruh serikat buruh dan pemerintah dapat dihindarkan menurut Hasibuan (2014). indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji merupakan uang yang setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Bonus/insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standard yang ditentukan.
3. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

Hipotesis

1. Diduga Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa Pekan Kamis Kecamatan Tembilahan Hulu.
2. Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa Pekan Kamis Kecamatan Tembilahan Hulu.
3. Diduga Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa Pekan Kamis Kecamatan Tembilahan Hulu.
4. Diduga Terdapat Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi Secara Simultan terhadap Kinerja Aparatur Desa Pekan Kamis Kecamatan Tembilahan Hulu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan kepada Aparatur Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu. Penelitian ini di laksanakan pada tahun 2022 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah desa yang berjumlah 47 orang. Adapun penelitian ini menggunakan metode sensus karena Jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu pengambilan data didaerah/lokasi penelitian dengan teknik pengumpulan kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan- pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada responden yang dipilih untuk mendapatkan informasi yang diperlukan mengenai permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2013).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi variabel dependen yaitu Kinerja Aparatur Desa serta variabel indenpenden yaitu Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yaitu variabel Fasilitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3). Maka analisis data yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda (multipel regression). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Desa (Y). Koefisien determinasi, uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukandengan bantuan program Statistical Packagefor Social Science (SPSS).

Uji yang digunakan adalah uji regresi berganda yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen (Widarjono, 2017). Adapun persamaan umumnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Partisipasi Wanita Menikah yang Bekerja pada Sektor Formal
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
 X_1 = Pendidikan
 X_2 = Jumlah Tanggungan
 X_3 = Pendapatan Suami
e = Standar eror

Dalam proses pelaksanaan dari regresi berganda, dilakukannya uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heterokedastisitas dan multikolinieritas. Uji normalitas sangat berguna apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, pada penentuan normalitas pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S), dengan menggambil keputusan yaitu apabila nilai signifikansi diatas 0,05 maka data terdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya.

Uji heterokedastisitas yaitu suatu uji pada model regresi yaitu untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi varian dalam observasi pengamatan data. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas yaitu peneliti menggunakan *scatterplot*.

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumi klasik yaitu pada model regresi terjadi hubungan antar variabel bebas, pada multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan VIF apabila *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF < 10 maka terbebas dari permasalahan multikolinieritas dan begitu juga sebaliknya.

Setelah pelaksanaan uji asumsi klasik dapat dilaksanakannya uji hipotesis, uji hipotesis pada penelitian ini pada model regresi ini terdiri dari uji t dan uji F, yaitu kalau uji t membandingkan thitung dengan ttabel sedangkan kalau uji F yaitu membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastis pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat dipercaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.306	2.05058

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,351. Artinya adalah bahwa persentasi pengaruh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur desa adalah sebesar 35,1%. Sedangkan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.957	4.252		5.399	.000
Fasilitas Kerja	.500	.156	.494	3.199	.003
Lingkungan Kerja	.130	.128	.156	1.019	.314
Kompensasi	-.034	.111	-.038	-.303	.764

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 2023

1. Diketahui nilai koefisien tingkat Fasilitas (X1) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari α ($0,003 <$

- 0,05). Artinya Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa
2. Diketahui nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_2) dengan tingkat signifikansi lebih besar dari α ($0,314 > 0,05$). Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa.
 3. Diketahui nilai koefisien tingkat Kompensasi (X_3) dengan tingkat signifikansi lebih besar dari α ($0,764 > 0,05$). Artinya Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.829	3	32.610	7.755	.000 ^b
	Residual	180.809	43	4.205		
	Total	278.638	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dengan demikian diketahui bahwa $F_{hitung} (7,755) > F_{tabel} (2,81)$ dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa.

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.957	4.252		5.399	.000
Fasilitas Kerja	.500	.156	.494	3.199	.003
Lingkungan Kerja	.130	.128	.156	1.019	.314
Kompensasi	-.034	.111	-.038	-.303	.764

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh variabel-variabel yang mempengaruhi partisipasi wanita menikah bekerja pada sektor formal di Kota Pekanbaru. Adapun hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 22,975 + 0,500X_1 + 0,130X_2 - 0,034X_3 + e$$

Adapun arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

- a. Nilai konstanta = 22,975 yang artinya jika semua variabel independen dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja aparatur desa akan tetap sebesar 22,975.
- b. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X_1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,500. Artinya bahwa ketika variabel lain tetap maka setiap adanya kenaikan fasilitas kerja maka akan menaikkan kinerja aparatur desa sebesar 0,500.

- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,130. Artinya bahwa ketika variabel lain tetap maka setiap adanya kenaikan lingkungan kerja maka akan Menaikkan kinerja aparatur desa sebesar 0,130.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,034. Artinya bahwa ketika variabel lain tetap maka setiap adanya penurunan kompensasi akan menaikkan kinerja aparatur desa sebesar 0,034.

Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu

Dari perhitungan hasil pengujian variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,199 > t tabel yaitu sebesar 2,016 dengan taraf signifikan 0,003. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dengan demikian dapat diartikan hipotesis penelitian ini yaitu variabel fasilitas kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.

Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu

Dari perhitungan hasil pengujian variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,019 > t tabel yaitu sebesar 2,016 dengan taraf signifikan 0,314. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan dengan demikian dapat diartikan hipotesis penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja secara positif tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.

Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu

Dari perhitungan hasil pengujian variabel Kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,303 > t tabel yaitu sebesar 2,016 dengan taraf signifikan 0,764. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan dengan demikian dapat diartikan hipotesis penelitian ini yaitu variabel Kompensasi secara positif tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisi dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur Desa pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu. Kesimpulan ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

1. Variabel fasilitas kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.
2. Variabel lingkungan kerja secara positif tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.
3. Variabel kompensasi secara positif juga tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa.

4. Berdasarkan hasil uji F ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja).
5. Koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,351 sehingga dapat disimpulkan variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 35,1%, sedangkan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dalam penelitian ini.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dekan FEB Universitas Islam Indragiri.
2. Bapak Ketua Prodi Manajemen FEB Universitas Islam Indragiri.
3. Civitas akademika Prodi Manajemen FEB Universitas Islam Indragiri.
4. Aparatur Desa Pekan Kamis Kec. Tembilahan Hulu

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- [2] BAPPEDA Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, *Journal Vol.2 No.1*, 18-23.
- [3] Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [4] Mathis, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Pertama)*. Jakarta: Selamba Empat.
- [5] Moekijat. (2001). *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi* . Bandung: Plonir Jaya.
- [6] Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- [7] Pariansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- [9] Ginting Nurmaidah Br, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan*, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia (Jurnal Asia Inovasi Dan Kewirausahaan) Volume 3 Nomer 2 Mei.
- [10] Hamali Arif Yusuf, 2018. *Komunikasi*. Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- [11] Hamali Arif Yusuf, 2018. *Disiplin*. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- [12] Kasmir, 2016. *Kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [13] Kiswanto M, 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, Volume 6 Nomer 1 Maret
- [14] Manggiri Kezia Alfarilka, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 3 Nomer 2.
- [15] Mafra Nisa'ulul, 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang, *Jurnal PGRI*, Volume 2 Nomer 1 Februari.
- [16] Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Referensi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- [17] Sofyan, d. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai.
- [18] Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Referensi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- [19] Hendry, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan kesembilan)* . Jakarta: PT. Bumi A