

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen dalam setiap organisasi membutuhkan tenaga kerja manusia sebagai sumber daya agar semua operasional dapat berjalan sesuai dengan apa yang menjadi harapan dan tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan, manajemen dan karyawan merupakan suatu hal yang tak terpisahkan, dengan manajemen dan kinerja karyawan yang baik perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan (Setiawan & Prasetyaningrum, 2020). Menurut Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan (Kurniawati & Mujannah, 2021).

Menurut Busro (2018) pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi. Efawati (2020) menjelaskan bahwan kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Pratiwi, dkk 2019). Gumi, dkk (2019) menjelaskan mengenai kinerja adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan karyawan. Paramarta & Kasih (2018) menyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) bagi sebuah organisasi maupun perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja karyawan (Gumi, dkk2019).

Kurniawati & Mujanah (2021) menyatakan kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang luar biasa. Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, Fianto & Candradiningrat (2019). Menurut Astuti (2021) kemampuan adalah sifat alamiah yang dimiliki seseorang berupa kecakapan, kemampuan dan kecerdasan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemampuan kerja dalam definisi operasional merupakan nilai rata-rata karyawan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas serta potensi yang dimiliki seorang pegawai untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja dapat diukur dengan indikator: (1) Pengetahuan (tingkat pendidikan), (2) Pelatihan, (3) Pengalaman, (4) Keterampilan, (5) Kesanggupan Kerja (Wahyuni, 2021).

Terkait dengan kemampuan kerja, beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan yakni oleh Gumi, dkk (2019) menemukan bahwa

kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Efawati (2020) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja karyawan akan berubah sejalan dengan perubahan kemampuan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyarti, dkk (2020) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Mujannah (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila dilakukan peningkatan dalam kemampuan kerja karyawan. Dan penelitian oleh Arsal, dkk (2022) juga menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja pegawai akan berubah sejalan dengan perubahan kemampuan pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hasmita & Makmur (2020) menemukan hasil yang sebaliknya, yakni bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2021) pula menemukan hasil bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya atau rendahnya kemampuan seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang dimiliki.

Selanjutnya Nasrullah, dkk. (2020) menjelaskan bahwa fasilitas kerja juga merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan, selain sebagai sarana dan prasarana fasilitas juga dapat menunjang kinerja karyawan, semakin berkualitas fasilitas yang disediakan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Fasilitas kerja adalah sarana atau kendaraan atau alat untuk memperlancar kegiatan perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Pratiwi, dkk. 2019). Fasilitas pegawai menjadi faktor pendukung untuk kelancaran tugas yang mereka lakukan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan (Rummengan, dkk 2021). Wahet, dkk (2020) menjelaskan mengenai fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan suatu perusahaan atau organisasi secara fisik bentuk, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai masa manfaat yang relatif tetap dan memberikan manfaat untuk masa depan. Fasilitas kerja menjadi suatu hal yang harus disediakan oleh organisasi, baik fasilitas yang diberikan secara langsung maupun fasilitas penunjang untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan (Rummengan, dkk 2021).

Terkait dengan fasilitas kerja, beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan yakni oleh Rumengan (2021) yang menyatakan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dapat meningkat apabila tersedianya sebuah fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila tersedia fasilitas kerja yang baik dan memadai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya fasilitas kerja yang tersedia sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah, dkk (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Wahet, dkk (2020) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketersediaan fasilitas yang sesuai dan memadai sangat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Boni dan Darmansah (2020) menemukan hasil yang sebaliknya, yakni bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya fasilitas yang tersedia disuatu perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Disamping itu motivasi kerja juga menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Setiawan & Prasetyaningrum, 2020). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan (Ariyana & Novarini, 2018). Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang

berarti dorongan atau pergerakan, secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dan keinginan serta usaha yang berasal dari individu untuk melakukan sesuatu (Setiawan & Prasetyaningrum 2020). Menurut Farisi (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja menjadi hal yang terpenting bagi suatu perusahaan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif, begitu pula motivasi di perusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Paramarta & Kasih 2018).

Terkait dengan motivasi, beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan yakni oleh Rozi, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja pegawai akan bertumbuh atau berkurang selaras dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Kasih (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kinerja karyawan pada suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyana & Novarini (2018) menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan akan berubah sejalan dengan perubahan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk. (2019) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan berubah sejalan dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan merupakan lembaga keuangan yang berlokasi di Jalan Pulau Belitung No. 36, Pedungan – Denpasar Selatan. Aktivitas yang dilayani meliputi perkreditan, tabungan, deposito, dan lain-lain. LPD Desa Pakraman Pedungan sudah berdiri sejak tahun 1989 hingga saat ini. Pertumbuhan dan pencapaian yang diraih LPD Desa Pakraman Pedungan hingga saat ini tidak luput dari kesetiaan nasabah yang mempercayakan segala transaksi keuangannya di LPD Desa Pakraman Pedungan.

Berdasarkan hasil observasi di LPD Desa Pakraman Pedungan, pimpinan LPD Desa Pakraman Pedungan sangat memperhatikan kinerja karyawannya dalam memenuhi target pencapaian pendapatan yang ditentukan setiap bulannya. Keberhasilan pencapaian target LPD Desa Pakraman Pedungan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Namun kenyataannya target pencapaian pendapatan tabungan belum bisa dicapai secara maksimal. Untuk lebih jelasnya, target dan realisasi pendapatan tabyngan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Pencapaian Pendapatan Tabungan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

No	Bulan	Target Pendapatan (Rp 000)	Realisasi Pendapatan (Rp 000)	Presentase Realisasi (%)
1	Januari	1.375.000	1.314.782	95,62
2	Februari	1.375.000	1.612.246	117,25
3	Maret	1.375.000	1.426.500	103,75
4	April	1.375.000	1.372.346	99,81
5	Mei	1.375.000	1.328.747	96,64
6	Juni	1.375.000	1.727.098	125,61
7	Juli	1.375.000	1.215.693	88,41
8	Agustus	1.375.000	1.510.560	109,86
9	September	1.375.000	1.438.344	104,61
10	Oktober	1.375.000	1.279.885	93,08
11	November	1.375.000	1.451.902	105,59
12	Desember	1.375.000	1.256.789	91,40
JUMLAH		16.500.000	16.934.892	102,64

Sumber : LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa realisasi pendapatan pada tahun 2021 pada bulan – bulan tertentu tidak sepenuhnya dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Secara umum kondisi ini dikatakan baik, tetapi kinerja yang efektif adalah ketika terdapat kesamaan antara target kerja dan realisasi atau dengan kata lain presentasi realisasi mencapai angka 100% pada setiap bulannya. Pada tahun 2021 terdapat beberapa bulan yang targetnya tidak tercapai, Hal ini merupakan suatu fenomena dibidang kinerja karyawan, dimana pada bulan tertentu yakni bulan Januari, April, Mei, Juli, Oktober dan Desember yang targetnya tidak tercapai selama tahun 2021 ini mencerminkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Selanjutnya bedasarkan hasil wawancara dan observasi dengan beberapa karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan ditemukan fenomena

lain yakni, diketahui bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan memiliki tingkat pendidikan SMA dan hanya sedikit pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat pendidikan karyawan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Sekolah Dasar (SD)	0	0%
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	2	6%
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	20	57%
4	Diploma 3 (D3)	5	14%
5	Sarjana (S1)	8	23%
TOTAL		35	100%

Sumber : LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat, hanya 23% karyawan yang berstatus sarjana (S1), 14% nya memiliki tingkat pendidikan Diploma3 (D3), sebesar 57% memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat, dan sisanya sebesar 6% hanya memiliki tingkat pendidikan SMP. Hal ini menunjukkan kurangnya jumlah karyawan yang memiliki pendidikan tinggi (sarjana), terutama dimasa sekarang yang sangat banyaknya tersedia lulusan sarjana. Menurut Wahyuni (2021) pengetahuan atau tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator untuk menilai kemampuan karyawan, kemampuan kerja yang rendah akan menghambat karyawan dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan menghambat produktivitas kerja karyawan tersebut. Pada LPD Desa Pakraman Pedungan kemampuan pegawai dapat dikatakan rendah karena minimnya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana.

Selanjutnya berdasarkan observasi dan wawancara di LPD Desa Pakraman Pedungan, peneliti juga menemukan fenomena lain yakni dari segi fasilitas kerja. Persediaan fasilitas yang secara umum dianggap kurang, dapat mengganggu kelancaran kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya daftar fasilitas kerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan Dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Daftar Fasilitas Kerja Karyawan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

No	Nama Fasilitas	Tersedia (Unit)	Dibutuhkan (Unit)
1	Motor	10	12
2	Helm	12	12
3	Telepon / Hp	14	15
4	Tas Kerja	11	12
5	Meja	20	25
6	Komputer	10	13
7	Laptop	2	3
8	Printer	3	5
9	Mesin Tik	1	2
10	Stempel	18	25

Sumber : LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa banyak fasilitas kerja yang belum terealisasi sesuai dengan kebutuhan. Kurangnya fasilitas kerja akan menimbulkan hambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena

karyawan harus berbagi menggunakan fasilitas dengan rekan kerja yang lain. Lambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Selain itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara di LPD Desa Pakraman Pedungan penulis juga menemukan fenomena dari segi motivasi kerja karyawan, terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang masih kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase tingkat kehadiran karyawan, untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Karyawan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Jumlah Hari Kerja <i>Real</i>	Presentase Absensi (%)
Januari	35	26	910	35	875	3,85
Februari	35	24	840	23	817	2,74
Maret	35	24	840	25	815	2,98
April	35	21	735	30	705	4,08
Mei	35	23	805	32	773	3,98
Juni	35	26	910	30	880	3,30
Juli	35	26	910	33	877	3,63
Agustus	35	26	910	27	883	2,97
September	35	26	910	26	884	2,86
Oktober	35	26	910	31	879	3,41
November	35	21	735	22	713	2,99
Desember	35	25	875	36	839	4,11
JUMLAH		294	10290	350	9940	40,88
RATA - RATA		25	858	29	828	3,41

Sumber : LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai pada LPD Desa Pakraman Pedungan pada tahun 2021 memiliki rata-rata presentasi absen sebesar 3,41%, bahkan pada bulan April presentase absensi menyentuh angka 4,08% dan pada bulan Desember menyentuh angka 4,11%. Hal ini menggambarkan kondisi absensi yang tidak baik dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD Desa Pakraman Pedungan hal ini terjadi karena kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja terlebih saat adanya hari raya keagamaan. Dengan rendahnya kehadiran pegawai tersebut menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas menjadi tidak efektif serta kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan.
2. Mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan.
3. Mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa kalangan yaitu :

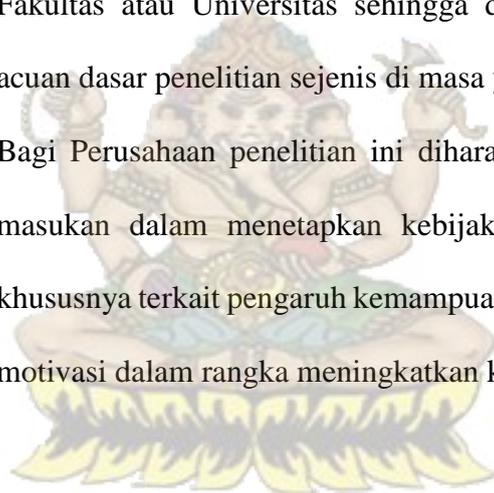
- a. Bagi penulis diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan dalam pengaplikasian dan lebih memantapkan teori – teori yang diperoleh selama perkuliahan serta membandingkan dengan kondisi yang sebenarnya di perusahaan, khususnya mengenai pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian serta sebagai acuan yang bersifat empiris dalam memperkuat argumentasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa kalangan yaitu :

- a. Bagi Universitas penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bacaan pada perpustakaan di Fakultas atau Universitas sehingga dapat digunakan sebagai acuan dasar penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- b. Bagi Perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menetapkan kebijakan sumberdaya manusia khususnya terkait pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Robbins, 2008).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory*, setiap perusahaan

pasti akan memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi sebagai variabel penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya.

2.1.2. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Afandi (2018). Dalam sebuah perusahaan, manajemen dan karyawan merupakan suatu hal yang tak terpisahkan, dengan manajemen dan kinerja karyawan yang baik perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan (Setiawan & Prasetyaningrum, 2020). Menurut Busro (2018) pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Samsuddin (2018). Pratiwi, ddk (2019) menjelaskan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu (Paramarta & Kasih 2018). Astuti (2021) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh selama karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Menurut Shaleh (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya target, standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja (secara kualitas dan kuantitas) seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dalam sebuah organisasi.

2.2.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan sesungguhnya. Menurut Sumendri (2019) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis mengenai prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menilai dan

mengevaluasi mengenai tenaga kerja dan jabatannya yang dilakukan secara sistematis.

2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut sumendri (2019) secara teoritis penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development, yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

- 1) Hasil penilaian yang digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi dan sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilaiannya harus bersifat :

- 1) kelemahan – kelemahan individu yang menghambat kerja
- 2) Prestasi yang dikembangkan

2.2.4. Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan

Menurut Sumendri (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata – rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan keadaan yang menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.2.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bias dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

2) Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Disiplin Kerja

Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan atau melakukan sesuatu yang benar

tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah sudah mencapai tujuan atau belum.

6) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3. Kemampuan Kerja

2.3.1. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, Fianto & Candradiningrat (2019). Menurut Efawati (2020) kemampuan kerja dalam definisi operasional merupakan nilai rata – rata karyawan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kapasitas dan kapabilitas serta potensi yang dimiliki seorang pegawai untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Astuti (2021) kemampuan adalah sifat alamiah yang dimiliki seseorang berupa kecakapan, kemampuan dan kecerdasan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugasnya dengan baik. Selanjutnya menurut Setiyarti, dkk (2020) menyatakan

kemampuan kerja merujuk pada potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Fitriani, dkk (2020) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dalam suatu pekerjaan.

2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Wahyuni (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah :

1) Faktor Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Faktor Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.3.3. Jenis – Jenis Kemampuan Kerja

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai (Ghozali, 2017) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, yakni :

- 1) Kemampuan teknis (*technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- 2) Kemampuan Sosial (*social skill*) yakni kemampuan dalam bekerja meliputi motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- 3) Kemampuan Konseptual (*conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

2.3.4. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Wahyuni (2021) yakni meliputi:

- 1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan kerja. Pengetahuan terorganisasi dari kinerja yang memadai dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan, selain itu pengetahuan seseorang dapat dilihat dari

tingkat pendidikan yang dimiliki orang tersebut.

2) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.4. Fasilitas Kerja

2.4.1. Definisi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana atau kendaraan atau alat untuk memperlancar kegiatan perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Pratiwi, dkk. 2019). Menurut Jufrizen & Hadi (2021) fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan karyawan dalam proses kerja. Menurut Asri,

dkk (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Wahet, dkk (2020) menjelaskan mengenai fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan suatu perusahaan atau organisasi secara fisik bentuk, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai masa manfaat yang relatif tetap dan memberikan manfaat untuk masa depan. Humaira (2018) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang tersedia pada suatu organisasi yang dapat digunakan untuk mempermudah suatu pekerjaan

2.4.2. Jenis – Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyandi (2016) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

1) Peralatan dan Mesin

Merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2) Prasarana

Merupakan alat pendukung yang digunakan memperlancar aktivitas perusahaan.

3) Perlengkapan kantor

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dikantor.

4) Peralatan inventaris

Merupakan peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan.

5) Tanah

Yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

6) Bangunan

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

7) Alat transportasi

Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

2.4.3. Indikator Fasilitas Kerja

Adapun Indikator fasilitas menurut Setyaningrum (2017) adalah:

1) Sesuai dengan kebutuhan.

Persediaan fasilitas kerja yang ada lengkap dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankantugasnya.

2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja.

Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap semua pekerjaan daiharapkan dapat terselesaikan dengan baik efisien.

3) Mudah dalam penggunaan.

Semua karyawan paham menggunakan fasilitas kerja yang ada tanpa mengalami kesulitan dan menghambat pekerjaan.

4) Mempercepat proses kerja.

Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dapat mempercepat proses kerja karyawan.

5) Penempatan ditata dengan benar.

Penempatan fasilitas yang ada sudah di atur agar mudah diambil untuk di gunakan.

6) Keamanan kerja.

Dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada, tidak mengganggu proses kerja dan tidak mengancam keselamatan kerja karyawan.

2.5. Motivasi

2.5.1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau pergerakan, secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dan keinginan serta usaha yang berasal dari individu untuk melakukan sesuatu (Setiawan & Prasetyaningrum 2020). Menurut Ariyana & Novarini (2018) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Hasibuan & Silvy (2019) menyatakan motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang

nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain – lain. Sasonto, dkk (2020) menjelaskan bahwa motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Farisi (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri manusia untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang dimiliki.

2.5.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Brahmani (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran gaji atau upah.

2) Prestasi Kerja

Tolak ukur pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya

melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang untuk diusulkan untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab pengembangan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak pimpinan, rekan kerja atau kenalan hanyalah berperan memberikan bantuan, sisanya bergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan terhadap suatu keahlian dan sebagainya sangat diperlukan untuk memicu gairah para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, dan disisi lain karyawan pun harus memberi kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

6) Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2.5.3. Tujuan Motivasi

Menurut Purnami (2021) tujuan dari pemberian motivasi yakni :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja para karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.5.4. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Purnami (2021) terdapat dua jenis motivasi yang sering digunakan yakni :

- 1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif, pimpinan memberikan motivasi para bawahan dengan memberi hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja para bawahan akan meningkat.

- 2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi karyawan dengan cara memberi hukuman bagi mereka yang bekerja tidak sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan motivasi negative, dalam jangka pendek semangat karyawan akan meningkat karena takut dihukum atau diberi teguran kembali, namun hal ini tidak baik digunakan dalam jangka panjang.

2.5.5. Indikator Motivasi

Adapun indikator Motivasi Kerja menurut Sumendri (2019) yakni :

1) **Kebutuhan Fisiologis**

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, dan lain sebagainya.

2) **Kebutuhan Rasa Aman**

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya dalam suatu pekerjaan, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua pada saat tidak bekerja lagi.

3) **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

4) **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati dan dihargai atas suatu prestasi.

5) Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Hal ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri cenderung senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

2.6. Hasil Penelitian Terdahulu

2.6.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Wiryawan Suputra Gumi, dkk (2019) dengan judul Kemampuan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Baggage Service PT. Garuda Angkasa Cab. Denpasar, menunjukkan hasil bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan,

dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Yen Efawati (2020) dengan judul *The Influence of Working Conditions, Work Ability, and Leadership on Employee Performance*, menunjukkan hasil bahwa variabel kondisi kerja, kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Tettie Setiyari (2020) dengan judul *Analisi pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud*, memperoleh hasil bahwa variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Novi Kurniati (2021) dengan Judul *The Influence Of Work Ability, Work Ethos and Work Environment On Employee Performance At Garment Industries In Jombang Indonesia*, menunjukkan hasil bahwa variable kemampuan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Surya Arsal, Meisya Fitri Nasution, Yudi Prayoga (2022) dengan judul *The Influence of Leadership, Motivation, Work Ability and Work Environment on Employee*

Performance in The Office of The National Narcotics Agency of North Labuhanbatu Regency, menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan, Motivasi, kemampuan kerja & lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi, serta menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan selanjutnya yakni penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti (2021) dengan judul *The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan*, menunjukkan hasil bahwa menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat

pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.6.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Kurniawan, Prihatin Lumbanraja, Muhammad Zarlis (2022) dengan judul *Effect of Work Facilities, Communication, and Competency on Squat Alpha Members Performance PT Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Sumatera with Work Stress as a Moderating Variable*, menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Serta terdapat persamaan pada tahun penelitian yakni tahun 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan. Perbedaan kedua yakni terletak pada metode analisis yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan SEM-PLS.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Jihan, Jamaludin, Risma Niswaty dan Rudi Salam (2019) dengan judul *The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province*, menunjukkan hasil bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Muh Nasrullah, Sitti Sarah Sumarto, Aris Baharuddin, Henni Zainal, A. Caesar to Tadampali (2020) dengan judul *The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Office of Investment and One-Stop Services, Gowa Regency, South Sulawesi, Indonesia*, menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja dan menggunakan

variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Wahet, Suwignyo Widagdo, Agustin Hari Prastyowati (2020) dengan judul *The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency*, menemukan hasil bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja dan variabel motivasi, serta menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Jemmy Rumengan (2021) dengan judul *The Influence Of Job Promotion, Work Culture, Work Facilities, Work Satisfaction On Employee Performance In The Hj Bunda Halimah Hospital Batam*, memperoleh hasil bahwa variabel promosi kerja, budaya kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Wayan Arya Paramarta, I Gusti Ayu Putri Kasih (2018) dengan judul *Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*, menemukan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan & motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui employee engagement.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel motivasi dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2018. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan. Perbedaan ketiga dapat dilihat pada teknik analisis yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis jalur.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Putu Gede Ariyana & Nyoman Ari (2018) dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali, menunjukkan hasil bahwa variabel konflik peran, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel motivasi dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2018. Perbedaan

kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rozi, Denok Sunarsi (2019) dengan judul *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*, menemukan hasil bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel motivasi dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Damar Aji Irawan, Hanita Marsherna, Jessica Evasari Marceline (2020) dengan judul *Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction at One Of Music Companies in Indonesia*, menemukan hasil bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel motivasi dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Yudi & Dina (2020) dengan judul *The influence of work environment, compensation and work motivation on employee performance at PT. BRALING WISNU STRIYA PURBALINGGA* menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel motivasi dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.