

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertanian merupakan kegiatan manusia yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang berasal dari tumbuh-tumbuhan dan hewan yang pada mulanya dicapai dengan jalan sengaja untuk menyempurnakan segala kemungkinan yang telah diberikan oleh alam guna mengembangbiakan tumbuhan dan hewan tersebut. (Van Aarsten, 1953). Pertanian yakni salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan masyarakat di Indonesia karena mayoritas penduduk Indonesia bekerja sebagai petani. Namun produktivitas Pertanian masih jauh dari harapan. Salah satu faktor penyebab kurangnya produktivitas Pertanian adalah sumber daya manusia yang masih rendah dalam mengolah lahan Pertanian dan hasilnya. Pembangunan Pertanian kedepannya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam rangka mengurangi kesenjangan sosial ekonomi dan memperluas lapangan pekerjaan serta mampu memanfaatkan peluang ekonomi.

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang beralamat di Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem Bali yang dibangun pada tahun 2000 dan mulai beroperasi pada tahun 2009, dengan luas wilayah 24,18 km², jumlah pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sidemen 33 orang terdiri dari 8 pegawai kontrak dan 25 pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil wawancara dengan kordinator Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sidemen yang bernama I Made Putra, bahwa permasalahan yang terjadi di Balai Penyuluhan Pertanian

(BPP) Kecamatan Sidemen terkait dengan sumber daya manusia adalah fasilitas kerja yang kurang baik yakni fasilitas sudah rusak, sudah cukup tua dan belum diganti dikarenakan bagian logistik yang kurang cepat dan tanggap dalam memperhatikan

Fasilitas kerja yang rusak. Berikut data fasilitas kerja di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sidemen.

Tabel 1.1
Data Fasilitas Kerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kec. Sidemen

Data Fasilitas Kerja (BPP) Kecamatan sidemen				
No	Nama Barang	Jumlah	Rusak	Jumlah yang diperlukan
1	Komputer	15	6	9
2	Kursi	33	10	23
3	Meja	33	13	20
4	Printer	4	2	2
5	Proyektor	3	1	2
6	Sepeda Motor	15	2	13
7	Alat Penyemprotan	5	2	3
8	Alat pengukuran tanah	3	1	2
9	Pemotongan rumput	4	1	3
10	Cangkul	5	2	3
11	Sabit	7	2	5

Sumber : BPP Kec sidemen 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diatas bahwa terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa komputer 6 unit, kursi 10 unit, meja 13 unit, printer 2 unit, proyektor 1 unit, sepeda motor 2 unit, alat penyemprotan 2 unit, alat pengukur tanah 1 unit, pemotongan rumput 1 unit, cangkul 2 unit, dan sabit 2 unit. Selain permasalahan fasilitas kerja tersebut dari hasil wawancara dijelaskan juga permasalahan yang terjadi di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sidemen yakni tingkat absensi yang masih tinggi, berikut adalah data tingkat

absensi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sidemen.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP)
Kecamatan Sidemen Tahun 2019

Bulan	JHK (hari)	JP (orang)	Jumlah (Absensi)	Tingkat Absensi (Jumlah Absensi :Jumlah Pegawai x Jumlah Hari Kerja x 100%)
Januari	27	33	10	8,18
Februari	24	33	8	5,81
Maret	26	33	15	11,81
April	26	33	14	11,03
Mei	27	33	13	10,63
Juni	25	33	10	7,57
Juli	27	33	16	13,09
Agustus	27	33	7	5,72
September	25	33	10	7,57
Oktober	27	33	12	9,81
November	26	33	12	9,45
Desember	26	33	13	10,24

Sumber : BPP Kec sidemen 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diatas, didapatkan bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi, karena yang ditoleransi oleh Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sidemen adalah persen. Hal ini karena ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi dari manajemen Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sidemen serta jenjang karir yang perkembangannya lambat. Akibatnya pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat dari dalam ataupun luar diri mereka untuk bekerja dengan maksimal.

Selain fasilitas kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor penting

yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adha dkk (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa besar usaha seseorang. Intensitas kerja merupakan sebuah aspek yang penting mendapat perhatian, karena motivasi kerja yang tinggi dapat ditunjukkan melalui intensitas kerja tinggi. Intensitas kerja dapat menjadi tolak ukur motivasi kerja yang tinggi, karena dengan tingkat kehadiran yang tidak melakukan absen, pegawai artinya memiliki motivasi untuk bekerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Listyani (2016) dan Budiyo (2009) yaitu menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Lukiyana dan Detri Sonata Tualaka (2016) yaitu menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian berdasarkan hasil penelitian Widyani dkk (2019), Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) yaitu, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Raden Yohanes Luhur (2014) yaitu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Penyuluhan Pertanian**

(BPP) Kecamatan Sidemen”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di sajikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kec. Sidemen?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kec. Sidemen?
- 3) Apakah fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kec. Sidemen?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kec. Sidemen.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kec. Sidemen.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kec. Sidemen.

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kec. Sidemen

2) Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a) Bagi mahasiswa, penelitian ini merupakan kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam dunia praktis.
- b) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini bisa disumbangkan pada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya khususnya yang menyangkut fasilitas kerja, motivasi dan kinerja pegawai.
- c) Bagi universitas, adalah merupakan suatu dokumen dan menambah bahan bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan yang juga menulis masalah yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

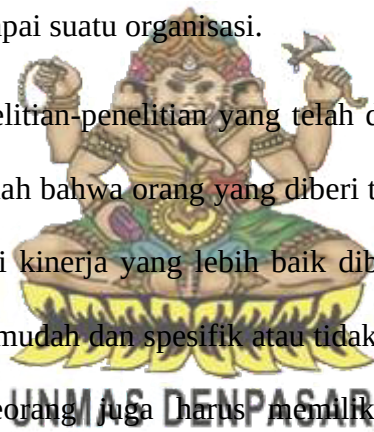
Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2016). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017: 244).

Latham dan Yukl (Kriyantono, 2017: 244) menyatakan, sebuah goal merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu.

Goal setting memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana (dalam Rosyidah, 2016).

Latham, *et al* (dalam Kriyantono, 2017: 245) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).



2.1.2 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Moenir (2016: 119), Menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor kecamatan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik.

2.1.3 Indikator Fasilitas

Menurut (Moenir, 2016 :120) dari pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi tiga golongan besar yaitu:

1. Fasilitas Alat Kerja

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

- a. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.
- b. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

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

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



3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas fasilitas sosial meliputi:

- a. Tempat persembahyangan adalah sebuah tempat yang digunakan oleh umat beragama untuk beribadah menurut ajaran agama atau kepercayaan mereka masing-masing pegawai.
- b. Toilet adalah tempat yang kegunaan utamanya sebagai tempat pembuangan kotoran.
- c. Lapangan olahraga dan kegiatan umum adalah suatu bentuk ruang terbuka non hijau dengan fungsi utama tempat dilangsungkannya aktivitas olahraga dan kegiatan umum.

2.2. Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.



Harold Koontz dalam Hasibuan (2007:95) menyatakan, “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Stephen P. Robbins dalam Hasibuan (2007: 96) mendefinisikan, “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”. “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan” (Handoko, 2003: 252).

Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007:97) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.



2.2.3. Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009: 94) teori kebutuhan didefinisikan

sebagai “suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”.

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009:95) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 99) jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan

motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.5 Metode-Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan (2007:100) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap unit kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan

lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan pegawai yng tepat dan lain-lainnya.

2.2.6 Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja: Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju: Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja: Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang: Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.



2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) menyatakan, “kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:7-8) mengungkapkan beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovith, Keeps: 1992);
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987);
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy, Premeaux: 1993);
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey Blanchard: 1993);
5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio: 1992);



6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt dan Osborn: 1991);

7. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di masa salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai dan Basri, 2005).

Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.



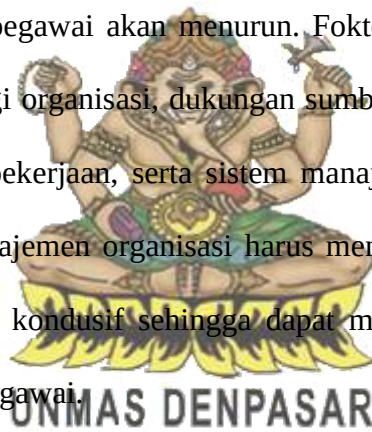
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan, (2009: 6-8) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan

motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Dapat di asumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.



3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).



2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja pegawai merupakan masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. “Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para pegawai yang dipekerjakan” (Mathis, 2002:77).

Handoko (2008: 135) menyatakan “penilaian prestasi kerja (*performace appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”. Selanjutnya menurut Wirawan, (2009: 105)

menyatakan “bahwa penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif”. Penilaian kinerja formatif adalah penilaian kinerja ketika para pegawai sedang melakukan tugasnya. Penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam hal ini, penilaian membandingkan kinerja akhir pegawai dengan standar kinerja. Pegawai mengisi instrumen evaluasi kinerja sebagai hasil akhir penilaian kinerja. Hasil akhir tersebut diserahkan kepada ternilai dan dibahas oleh ternilai dalam wawancara evaluasi kinerja.

Penilaian kerja berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yaitu suatu evaluasi untuk mengukur prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara formatif dan sumatif. Formatif yaitu penilaian kinerja ketika para pegawai sedang melakukan tugasnya sedangkan sumatif yaitu penilaian dengan membandingkan kinerja akhir pegawai dengan standar kinerja organisasi.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2012:53), “penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan *ratio* dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem pembayaran yang adil”. Lebih lanjut dapat dikemukakan manfaat utama penilaian kinerja antara lain adalah:

1. Memberikan sarana untuk menghadapi ketidakadilan yang ada dan memecah ketidak adilan yang baru.
2. Memberikan kerangka untuk perbandingan antara manajemen dan serikat buruh. Perundingannya ialah tentang berbagai prinsip, struktur upah

umum, tingkat upah, dan tambahan upah dan bukan pembicaraan tentang pekerjaan satu per satu.

3. Memberikan sarana untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya diterima.
4. Tingkat bayaran pekerjaan yang baru diciptakan dapat ditentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru.
5. Para pegawai dapat dengan mudah mengerti kemungkinan mereka untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi.

2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan (2012:213) penilaian kinerja memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. “Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja pegawai”. Organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, diantaranya:

1. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan.
2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes.
3. Penilaian memberi umpan balik kepada pegawai dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.

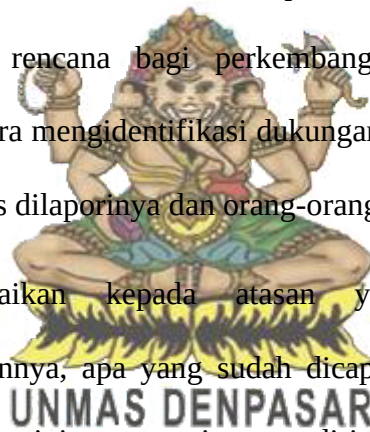
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam memperkerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.
6. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
8. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan sumber daya manusia dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan sumber daya manusia.
9. Penilaian dapat dijadikan dasar penilaian manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk menentukan apakah program manajemen sumber daya manusia sudah ada efektif.



T.V. Rao dalam Sinambela (2012: 61) menyatakan bahwa tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu diantaranya yaitu:

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan:

- a. Berbagai tindakan yang telah diambilnya dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya.
 - b. Keberhasilan dan kegagalannya sehubungan dengan fungsi-fungsi itu.
 - c. Kemampuan-kemampuan yang ia perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang ia rasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan itu dan berbagai dimensi manajerial serta perilaku yang telah diperlihatkan olehnya selama setahun.
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang ia perlukan dari atasan yang harus dilaporinya dan orang-orang lain didalam organisasi.
 3. Menyampaikan kepada atasan yang harus dilaporkannya, sumbangannya, apa yang sudah dicapai dan refleksinya supaya ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penelitian yang lebih obyektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.
 4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.



2.3.6 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5 indikator, yaitu Robbins (2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.



2.4. Penelitian Terdahulu

Selain dukungan oleh teori yang telah disampaikan diatas penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat ada tabel berikut :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri.	Pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri.
2	Budiyono (2009)	Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Karya Gemilang Surakarta.	fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Karya Gemilang Surakarta.

3	Lukiyana dan Detri Sonata Tualaka (2016)	Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada TK Misi bagi bangsa sejakarta.	Secara parsial fasilitas kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru
4	Widyani dkk (2019)	Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli	kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai

5	Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Variable Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Juniantara dan Riana (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Di Denpasar	menunjukkan Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



7	Adi dan Suroso (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang	menunjukkan Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	Amalia dan Fakhri (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang	menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

10	Rupik Arofah (2015)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang	Ada pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis kabupaten Batang. Besarnya pengaruh secara simultan sebesar 75,9% dan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
11	Unggul Priyatmono (2017)	Pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian <i>line leavis</i> di PT Kharisma Buana Jaya.	Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap. Besarnya pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yakni sebesar 66,3%. Dengan

			demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 65,9% dan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
12	Raden Yohanes Luhur (2014)	 Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada biro pengawasan dan pemeriksaan PT Bank panin TBK	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk. Sentimen negatif <i>auditee</i> (pihak yang diperiksa) mengindikasikan bahwa sebaik apa motivasi karyawannya, kinerjanya tetap dipengaruhi oleh <i>auditee</i>-nya.