

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Fasilitas Kerja

2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Asri, 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 kinerja pegawai.

Menurut (Mantero, 2022) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan.

2.1.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut (Juliani & Sari, 2022) karakteristik dari fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam proses aktivitas suatu perusahaan atau lembaga adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai bentuk fisik (Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan).

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang (Memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang).

2.1.3 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Asri, 2017) terdapat beberapa indikator fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut;

1. Sesuai dengan kebutuhan
Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan.
3. Mudah dalam penggunaan
Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan, agar pekerjaan tidak terhambat.
4. Mempercepat proses kerja
Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.
5. Penempatan ditata dengan benar
Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Dorongan yang dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga sering disebut sebagai

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Menurut (Kurnia et al., 2019) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.

Menurut (Shihab et al., 2022) motivasi merupakan keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Utamaningsih, 2017) kata “Motivasi” berasal dari kata motif yang memiliki pengertian sebagai suatu alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pada keadaan dan waktu tertentu. Dimana alasan pendorong tersebut muncul saat seseorang memiliki kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itulah yang mampu mendorong seseorang memiliki sebuah motivasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Pratiwi et al., 2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

- b. Keinginan untuk dapat memiliki contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Utamaningsih, 2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi

Merupakan sekumpulan kebutuhan dasar yang paling dasar dan mendesak di kehidupan sehari-hari.

2. Kebutuhan Keselamatan

Kebutuhan dasar jenjang yang meliputi keamanan fisik, bebas dari pengangguran, moralitas keluarga, dan terpenuhi kebutuhan akan Kesehatan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dengan sesama.

4. Kebutuhan Penghargaan Diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut (Nabawi Rizal, 2019) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, tanpa melanggar hukum dan tanpa melanggar hukum, tidak melanggar moral dan etika.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Erlangga, 2021):

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Kerja

Merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu Perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2012:223) indikator kinerja pegawai diantara lain adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih.

2.4 Penelitian Terdahulu

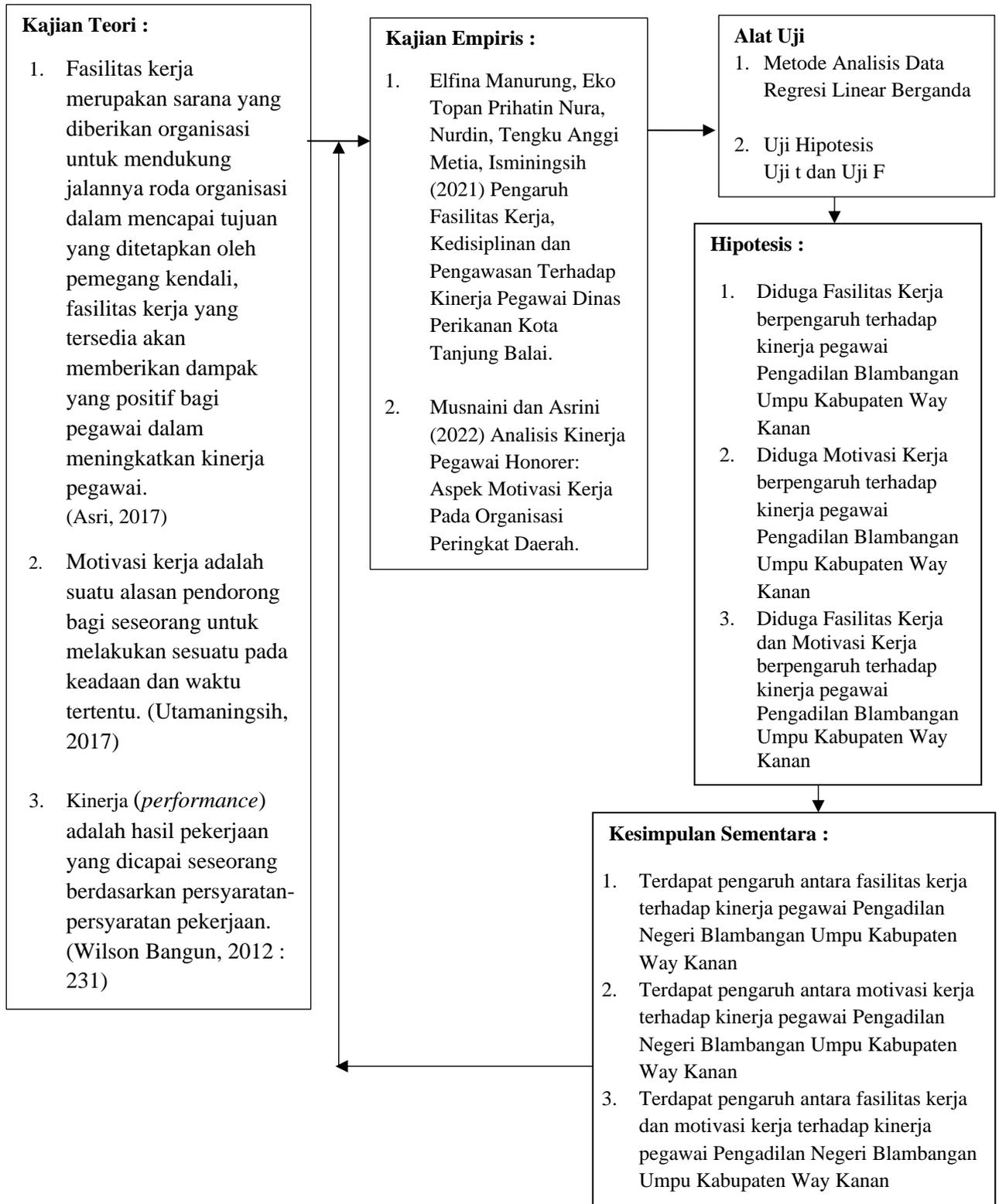
Penelitian terdahulu berguna untuk membandingkan, dan selanjutnya akan menemukan inspirasi baru untuk ide penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu dapat membantu penulis dalam menunjukkan orisinalitas. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan	Kontribusi
1.	Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, Ismorningsih (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai	Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Terletak pada objek penelitian	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
2.	Friska Nurmaida, Marudut Sianturi, dan Rasmulia Sembiring. (2020)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Medan	Dari hasil data yang diperoleh bahwa disiplin, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tinggi Medan	Terletak pada objek penelitian	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
3.	Musnaini & Asrini. (2022)	Analisis Kinerja Pegawai Honorar: Aspek Motivasi Kerja Pada Organisasi Peringkat Daerah	Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja secara moderat secara parsial sangat dominan untuk meningkatkan kinerja pegawai honorar.	Terletak pada objek penelitian	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
4.	Megalia Riane Kaseger, Itje Pangkey, Abdul Rahman Dilapanga. (2022)	<i>The Effects of Work Culture and Work Motivation on Employee Performance at Manado State University</i>	<i>The results showed that : organizational culture, work motivation, work culture and work motivation simultaneously positive and significant effect on performance employees at Unima.</i>	Terletak pada objek penelitian	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
5.	Nurul Jihan Pratiwi, Jamaluddin, Risma Niswaty, Rudi Salam. (2019)	<i>The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat of South Sulawesi Province</i>	<i>From the results of simple linear regression analysis it shows that there is an influence of work facilities on employee performance in the section of the Regional Financial Management Agency Secretariat of South Sulawesi Province</i>	Terletak pada objek penelitian	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya

Data Diolah : Tahun 2023

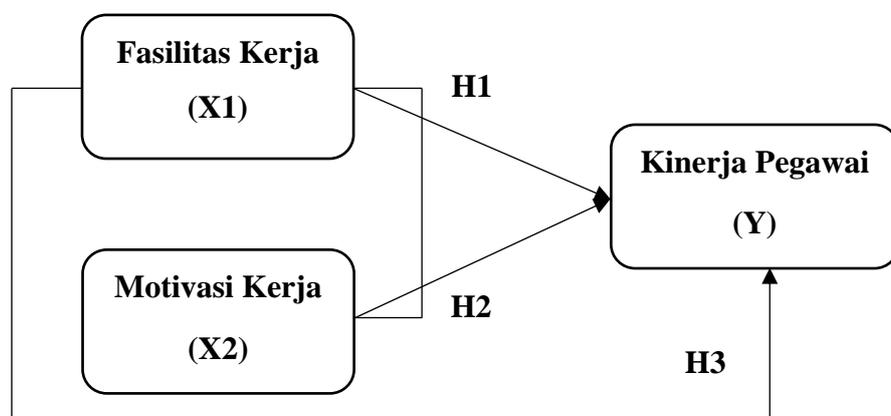
2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 60) mengemukakan bahwa, kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambar kerangka penelitian dalam penelitian ini.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.7.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan

Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas kerja merupakan sebuah pendorong dalam membantu kerja pegawai agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan lembaga.

Menurut (Asri, 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 kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, Isminingsih (2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Dorongan yang dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi membuat pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi pegawai yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Utamaningsih, 2017) kata “Motivasi” berasal dari kata motif yang memiliki pengertian sebagai suatu alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pada keadaan dan waktu tertentu. Dimana alasan pendorong tersebut muncul saat seseorang memiliki kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itulah yang mampu mendorong seseorang memiliki sebuah motivasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Musnaini & Asrini (2022) yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Honorer: Aspek Motivasi Kerja

Pada Organisasi Peringkat Daerah, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**H2: Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan**

2.7.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan

Setiap instansi pastinya harus memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi para pegawainya. Hal itu menjadi salah satu faktor pendukung dan motivasi yang dapat timbul dari diri pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk instansi tersebut. Terdapat hubungan positif antara Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (Asri, 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 kinerja pegawai. Menurut (Utamaningsih, 2017) kata “Motivasi” berasal dari kata motif yang memiliki pengertian sebagai suatu alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pada keadaan dan waktu tertentu. Dimana alasan pendorong tersebut muncul saat seseorang memiliki kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itulah yang mampu mendorong seseorang memiliki sebuah motivasi.

Diperkuat dengan penelitian dari Asri (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian dari Utamaningsih (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

H3: Fasilitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan