



## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAPPI)

Zaenab Fenetruma<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Terbuka, [zaenabfenetruma@gmail.com](mailto:zaenabfenetruma@gmail.com)

Korespondensi Penulis: Zaenab Fenetruma

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi. Jurnal ini membahas pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka. Tujuan lain jurnal ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: (a) Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (b) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (c) Apakah Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang harus dikelola dengan baik. SDM merupakan bagian yang mempunyai peran besar dan penting karena SDM fungsinya untuk mengelola, mengatur, dan menggerakkan roda perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sebuah organisasi dapat berkembang atau tidaknya tergantung pada kualitas SDM yang bergerak dalam organisasi itu. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi faktor utama dalam organisasi sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan. Pengelolaan SDM yang baik sangatlah diperlukan, sebab kunci dari kesuksesan atau keberhasilan bukan hanya teknologi yang canggih, tetapi bagian yang terpenting lainnya adalah Manusia (Ravianto, 1986). Suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap, mampu dan terampil tetapi yang terpenting adalah giat dan mampu menghasilkan output yang optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Neysa Amalia dan Erwin Putubasai (2018) dengan judul penelitian Tingkat Pendidikan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai

Latihan Kerja Metro, bahwa tingkat pendidikan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau pekerja secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerja tersebut (Mulyadi, 2015:63). Pernyataan yang sama oleh Zahriyah (2015:3), bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai atau pekerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi yang sudah menjadi kesepakatan bersama.

Kinerja seseorang tidak selamanya bagus, akan adapula yang tidak sesuai dengan tupoksi karyawan itu sendiri juga tidak sesuai dengan arah dan tujuan dari organisasi atau perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai atau karyawan tersebut, diduga karena tingkat pendidikan pegawai atau karyawan yang rendah. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan, yaitu ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan.

Selain faktor tingkat pendidikan, penyebab lain rendahnya kinerja karyawan adalah motivasi pegawai atau pekerja yang rendah dalam bekerja. Pegawai atau karyawan merasa kurang puas dengan gaji atau upah yang diterima sehingga menyebabkan penurunan motivasi dalam bekerja. Selain dari tingkat gaji penyebab lainnya adalah hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Namun ada beberapa penyebab kinerja yang buruk, antara lain: (a) Atasan yang buruk. Seorang pemimpin yang tidak memberikan arahan yang baik atau motivasi kepada karyawan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk, (b) Bentrokan kepribadian. Hal ini muncul karena ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya. Dari bentrokan kepribadian inilah salah satu pemicu awal menurunnya kinerja karyawan, (c) Tidak adanya kejelasan peran. Kinerja karyawan akan berkurang karena bingung dengan peran karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya, (d) Motivasi. Karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja cenderung mengalami kinerja yang menurun, (e) Ketidakpuasan dalam bekerja. Karyawan yang tidak merasa puas dalam kerjanya juga cenderung mengalami penurunan kinerja. Namun, semua hal diatas dapat dihindari baik oleh karyawan itu sendiri maupun melalui peranan seorang pemimpin dalam mengontrol dan mengevaluasi kinerja dari karyawan atau pegawainya.

Untuk menunjang kinerja pegawai atau karyawan tersebut, fasilitas yang diberikan akan memberikan kenyamanan pegawai tersebut dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi harus membuat perencanaan fasilitas dengan baik, agar fasilitas yang dipilih sesuai dengan kebutuhan. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan dari pegawai atau karyawan, sehingga berdampak pada kinerja atau produktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi tingkat pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja merupakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mappi bisa diketahui melalui faktor yang mempengaruhinya, antara lain tingkat pendidikan, motivasi, dan fasilitas yang tersedia di kantor Dinas Pertanian. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian akan dapat mengetahui kinerja pegawai dan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan judul penelitian di Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.

Jurnal ini khusus membahas Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) yang mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) dengan studi kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi. Tentu tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tercantum atau termuat artikel ini, hanya sebagian kecil yang akan dikaji dan di *review* oleh peneliti.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas pada artikel Literatur review agar lebih focus pada kajian pusta dan pembahasan, yaitu:

- a) Apakah Tingkat Pendidikan (X1) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pertanian Kabupaten Mappi?
- b) Apakah Motivasi Kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mappi?
- c) Apakah Fasilitas kerja (X3) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mappi?

### **Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Tingkat Pendidikan**

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangkawaktu yang relative lama. Menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono,2011:162).

Hasibuan yang dikutip dari Flippo (2002:69), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Setiawan (2006 : 78), pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang

mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

Menurut Tirtaraharja dan La Su Lo (2006 : 273) tingkat pendidikan terdiri atas sebagai berikut :

a. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan serta keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

b. Pendidikan menengah

Pendidikan yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di sekolah menengah. Pendidikan menengah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar.

c. Pendidikan lanjutan

Pendidikan lanjutan lamanya 3 tahun setelah pendidikan menengah: Pendidikan lanjutan ini berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja.

d. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institute atau universitas.

Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu organisasi atau instansi apalagi yang bersangkutan dengan kemajuan organisasi atau instansi tersebut yaitu ketika tingkat

pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi tersebut harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kunci ari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan atau rahan yang tepat, sumber daya dan imbalan supaya mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan (Pamela dan Oloko, 2015). Motivasi adalah proeses membangkitkan perilaku, mempertahankan kamajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, Motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak (Chukmuwa dan Obiefuna, 2014).

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Keberhasilan tujuan akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukmuwa dan Obiefuna, 2014).

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau pertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi oleh Steer dan Porter (dalam Miftahun dan Sugiyanto, 2010). Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha agar pekerjaan terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Lemah dan kuatnya motivasi kerja seorang pekerja atau pegawai ikut menentukan besar atau kecilnya prestasi. (Anoraga, 2009)

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan karena dapat mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Pnleitian yang terbaru oleh Saraswathi (2011), mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk

melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi juga untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Jadi kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

### **Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Beberapa aspek-aspek motivasi kerja dikemukakan Munandar (2001), antara lain:

- a. Kedisiplinan karyawan yaitu, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama, baik tertulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi akan membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- c. Kepercayaan Diri, yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan yaitu reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki. Tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yaitu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajibannya dengan keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus diselesaikan.

Menurut George dan Jones (dalam Ella,2015) mengemukakan 3 aspek motivasi kerja yaitu :

- a. Perilaku (direction of behavior)
- b. Tingkat Usaha (Level of effort)
- c. Tingkat Kegigihan (level of persistence)

Winardi, (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

### **Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi yaitu:

- a) Supervise
- b) Hubungan interpersonal
- c) Kondisi kerja fisik
- d) Gaji
- e) Kebijakan dan praktik perusahaan
- f) Benefit dan sekuritas pekerjaan.

Menurut Siagian (2001), motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b) Harga diri,
- c) Harapan pribadi,
- d) Kebutuhan,
- e) Keinginan,
- f) Kepuasan kerja,
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan,
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c) Organisasi tempat bekerja,



- d) Situasi lingkungan pada umumnya,
- e) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

## **Fasilitas Kerja**

### **Definisi Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Munir (2005:49).

Menurut Moenir (1989:197) Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian, seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai fasilitas yang mendukung pekerjaan tersebut.

Alat kerja pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

### **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) Meubel 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*.

Fasilitas yang merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Menurut Lupiyaodi (2006:150), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Indikator fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja menurut Faisal (2005:22) adalah:

- a) Komputer
- b) Meja kantor
- c) Parkir
- d) Bangunan Kantor
- e) Transportasi

## **Kinerja Pegawai**

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya kinerja (*performance*) pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:278). Menurut Harsey dan Blanchard (dalam Rivai dan Basri, 2005:15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Wibowo (2011:48), berpendapat bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Amstrong dan Baron dalam wibowo, 2011:7)

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), yaitu artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. (Robbins dalam Rivai dan Basri, 2005:14) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi Prawirosentono, 2008:213). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009:5). Pengertian kinerja diartikan oleh beberapa ahli lainnya yang dikutip oleh Rivai dan Basri (2005:14) dalam bukunya

yang berjudul Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan diantaranya:

- a) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (Stolovich dan Keeps dalam Rivai dan Basri, 2005:14).
- b) Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. (Casio dalam Rivai dan Basri, 2005:15).
- c) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. (Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Rivai dan Basri, 2005:15).
- d) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005:14).

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

### **Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja individu pegawai. Oleh karena itu, faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan factor kepribadian
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika, kerja, tingkat kehadiran, rancangan kerja.

Pendapat lain tentang faktor–faktor yang memprngaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2011:100) yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2011:102), indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang kedepan dari pada kebelakang.

Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2011: 102) sebagai berikut:

- 1) Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang dan mengetahui arah kemana kinerja harus dilakukan.
- 2) Standar, kinerja seorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan.
- 3) Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan.
- 6) Motif, adalah alasan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Wirawan (2009:54) secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

- 1) Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikatornya: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketetapan dalam melaksanakan pekerjaan, Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, Efisiensi dan Efektivitas dalam melaksanakan tugas.
- 2) Perilaku Kerja, adalah hubungan perilaku karyawan atau pegawai dengan pekerjaan. Indikatornya yaitu: disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim dan pemanfaatan waktu.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan atau pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya yaitu:

pengetahuan, keterampilan, kejujuran, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, dan semangat kerja.

## **Tujuan dan Sasaran Kinerja**

### **Tujuan Kinerja**

Menurut Wibowo (2011:48) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya dan pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi, mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi yang dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan pada tingkat di bawahnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011:50), yaitu:

- a) Corporate level, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dalam rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) Senior management level, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Business-unit, functional atau department level, merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) Team level, merupakan tingkat dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) Individual level, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan focus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

### **Sasaran Kinerja.**

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Menurut Wibowo (2011:63), sasaran merupakan harapan yang mencakup unsur-unsur diantaranya yaitu:

- a) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b) *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c) *A time element*, menunjukkan kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- e) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

### Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan atau pegawai yang dilaksanakan secara formal dengan dikaitkan pada standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Rivai dan Basri, 2005: 18)

Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pemimpin. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu: (1) tugas karyawan; (2) perilaku karyawan; (3) ciri – ciri karyawan ( Rivai dan Basri, 2005:18 ).

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak (Rivai dan Basri, 2005:55) adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan, terutama untuk pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
  - a) Meningkatkan motivasi
  - b) Meningkatkan kepuasan kerja
  - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
  - d) Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan kondusif
  - e) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
2. Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia)
  - a) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
  - b) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
  - c) Memberikan peluang untuk mengembangkan system pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
  - d) Peningkatan kepuasan kerja
  - e) Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
3. Manfaat bagi perusahaan.
  - a) Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
  - b) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
  - c) Meningkatkan kualitas komunikasi
  - d) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
  - e) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### DAFTAR RUJUKAN

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Aisah Rizky Ella. 2015. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan PT. Bank SyariahMadiri KCP Banjarnegara. Fakultas Agama Islam. UniversitasMuhammadiyah Yogyakarta.
- Abdullah, M. Faisal. (2005). Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Kedua, Cetakkan Kelima. Malang : Penerbitan Universitas Muhammadiyah.
- Aditya, R. dan D. Saraswati. 2011. 10 Jurus Sukses Beragribisnis Jamur. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Agus, Setiawan., (2006), Pengantar Statistika, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Harsono, 2011, 2001, Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Flippo, Edwin B. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga
- Munandar, A.S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Miftahun, N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi 37 (1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. (Anoraga, 2009)
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Munandar, A.S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munir.2005.Manajemen Sumber Daya Manusia.Erlangga,Jakarta.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Siangian, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi AksaraMathis dan Jackson, 2006:278).
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya ManusiaKebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta:BPFE
- Tirtarahardja, Umar, S.L. La Sulo.2005. Pengantar Pendidikan, Edisi Revisi, Cet. II. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umi Wita Zahriyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.

- Winardi, 2001. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian. Jakarta : Rajawali Pres.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: Murai Kencana.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive. Journal of Economy, Management and sosial Sciences 2 (4), 97-103.