

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berguna untuk memberikan gambaran serta penjelasan kerangka berfikir pembahasan. Serta memberikan gambaran untuk membandingkan serta sebagai acuan. Maka dalam kajian ini penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang valid mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sidobinangun, Deket Lamongan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ridwan, dkk. (2022) Program studi Administrasi Keuangan Politeknik Piksi Ganesha Bandung. Dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut”. Hasil penelitian dapat diperoleh variabel X (Fasilitas Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 0,991 (*pearson correlation*). Hasil koefisien determinasi diperoleh angka 0,983 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh sebesar 98,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Penelitian Selanjutnya dilakukan oleh Purnawijaya (2019) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Penelitian Selanjutnya dilakukan oleh Nurhaedah, dkk. (2018) Universitas Bosowa Makassar. Dengan Judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Penelitian Selanjutnya dilakukan oleh Abadiyah (2019) Dosen Fakultas Perikanan Universitas Alkhairaat. Dengan Judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong”. Hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square 0,923 atau 92.3%. Hal ini berarti bahwa sebesar 92.3% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 53.527 dan nilai Sig F (0.000) < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil uji-F ternyata terbukti.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sinaga (2020) Universitas Islam Sumatera Utara. Dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Budiyanti, dkk. (2021) Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang. Dengan Judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman”. Hasil uji t yang dilakukan di dapatkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman dengan nilai signifikan sebesar $0,780 > 0,005$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,280 < 1,668$, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Kota Pariaman dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,768 > 1,668$. Hasil uji F terbukti bahwa variabel fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perasyarakatan Kelas IIB Pariaman hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,982 > 3,14$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan

sebesar sebesar 39,6 %, sedangkan sisanya 60,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Herry (2020) Dosen Manajemen FEB UPN V Jawa Timur. Dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Pasuruan”. Dalam pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variabel Kemampuan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2), mempunyai pengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja karyawan kantor kabupaten Pasuruan ini karena para karyawan mempunyai kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi yang diperlihatkan meningkatnya Kinerja karyawannya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rifa’i (2019) STIE Pasim Sukabumi. Dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi”. Hasil dari kuisioner menunjukkan bahwa variabel (X1) Komunikasi diukur dengan 10 indikator, semua indikator tersebut dinyatakan baik oleh responden, variabel (X2) Fasilitas Kerja diukur dengan 8 indikator, semua indikator tersebut dinyatakan baik oleh responden; serta variabel (Y) Kinerja diukur dengan 8 indikator, semua indikator tersebut dinyatakan baik oleh responden. Berdasarkan uji analisis korelasi nilai yang diperoleh secara parsial antara Komunikasi dengan Kinerja adalah 0,723 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Sedangkan untuk Fasilitas Kerja dengan Kinerja adalah 0,839 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai $K_d = 81,3\%$ sifat pengaruhnya positif. Persamaan regresi bergandanya, konstanta = 0,432, koefisien X1 = 0,253, dan koefisien X2 = 0,669.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Manurung, dkk (2019) Universitas Islam Sumatera Utara. Dengan judul “Pengaruh Fasilitas kerja, Kedisiplinan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sinambela, dkk (2022). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan”. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Utomo (2020) Dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan”. Untuk hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 9,671 - 0,154 X_1 - 0,130 X_2 + 0,843 X_3$. Hasil koefisien korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,866, artinya ketiga variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Untuk hasil

Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,750, artinya variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah 75,0% dan sisanya 25,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Ridwan, Adjie (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut.	- Fasilitas Kerja (X_1) - Kinerja Pegawai (Y_1)	- Fasilitas kerja (X) - Kinerja Pegawai (Y)	- Kemampuan kerja (X)	Fasilitas kerja dan Kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,991 (<i>pearson correlation</i>). Hasil koefisien determinasi diperoleh angka 0,983 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh sebesar 98,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
2.	Purnawijaya (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya.	- Disiplin Kerja (X_1) - Fasilitas Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y_1)	- Fasilitas kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	- Disiplin kerja (X) - Kemampuan kerja (X)	Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

3.	Nurhaedah, Mardjuni, Saleh (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Kerja (X_1) - Motivasi Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y_1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (X) - Fasilitas Kerja (X) 	Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
4.	Abadiyah (2019)	Pengaruh fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong.	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas Kerja (X_1) - Kemampuan Kerja (X_2) - Disiplin Kerja (X_3) - Kinerja Pegawai (Y_1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas Kerja (X) - Kemampuan Kerja (X) - Kinerja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin Kerja (X) 	Hasil uji determinasi memperlihatkan nilai R-Square 0,923 atau 92.3%. Hal ini berarti bahwa sebesar 92.3% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel diatas dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 53.527 dan nilai Sig F (0.000) < 0,05.
5.	Sinaga (2020)	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X_1) - Kemampuan Kerja (X_2) - Fasilitas Kerja (X_3) - Kinerja Pegawai (Y_1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Kerja (X) - Fasilitas Kerja (X) - Kinerja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X) 	Motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.	Budiyanti, Sjafitri (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas IIB Kota Pariaman	- Fasilitas Kerja (X_1) - Disiplin Kerja (X_2) - Kinerja Pegawai (Y_1)	- Fasilitas Kerja (X) - Kinerja Pegawai (Y)	- Disiplin Kerja (X) - Kemampuan Kerja (X)	Hasil uji t bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F terbukti bahwa variabel fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7.	Herry (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Pasuruan	- Kemampuan Kerja (X_1) - Motivasi Kerja (X_2) - Kinerja Pegawai (Y_1)	- Kemampuan Kerja (X) - Kinerja Pegawai (Y)	- Motivasi Kerja (X)	Kemampuan kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara Simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja karyawan karena para karyawan mempunyai kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi yang diperlihatkan meningkatnya Kinerja karyawannya.
8.	Rifa'i (2019)	Pengaruh Komunikasi dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi	- Komunikasi (X_1) - Fasilitas Kerja (X_2) - Kinerja Pegawai (Y_1)	- Fasilitas Kerja (X) - Kinerja Pegawai (Y)	- Komunikasi (X) - Kemampuan Kerja (X)	Berdasarkan uji analisis korelasi nilai yang diperoleh secara parsial antara Komunikasi dengan Kinerja adalah 0,723 menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Fasilitas Kerja dengan Kinerja adalah 0,839 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai $K_d = 81,3\%$ sifat pengaruhnya positif. Persamaan regresi

						bergandanya, konstanta = 0,432, koefisien $X_1 = 0,253$, dan koefisien $X_2 = 0,669$.
9.	Manurung, dkk (2019)	Pengaruh Fasilitas kerja, Kedisiplinan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas Kerja (X_1) - Kedisiplinan (X_2) - Pengawasan (X_3) - Kinerja Pegawai (Y_1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas Kerja (X) - Kinerja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kedisiplinan (X) - Pengawasan (X) - Kemampuan Kerja (X) 	Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
10.	Sinambela, Lestari (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan (X_1) - Lingkungan Kerja (X_2) - Kinerja karyawan (Y_1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan (X) - Lingkungan Kerja (X) - Fasilitas Kerja (X) 	Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
11.	Utomo (2020)	Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi kerja, dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan kerja (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Fasilitas kerja (X_3) - Kinerja pegawai (Y_1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan kerja (X) - Fasilitas kerja (X) - Kinerja pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (X) 	Kemampuan kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial, sedangkan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan. Variabel Fasilitas kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh.
12.	Dinda (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sidobinangun Deket Lamongan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan kerja (X_1) - Fasilitas kerja (X_2) - Kinerja pegawai (Y_1) 	-	-	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 MSDM

a. Pengertian MSDM

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu organisasi.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode, dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013:2) dalam Ridwan, dkk. (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah: “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat

disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi umumnya, yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

b. Fungsi Operasional

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

2. Pengadaan Tenaga Kerja atau pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*).

Jika dilihat dari fungsi rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia, oleh sebab itu sistem rekrutmen yang tercangkup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

3. Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena memulai proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

4. Penempatan

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya didalam organisasi.

5. Penampilan Kerja

Penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar buku penetapan kualifikasi guru yang telah

dibuat oleh sekolah. Penampilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya didalam organisasi pendidikan.

2.2.2 Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins, (2006) dalam Abadiyah (2019). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan bisa dikembangkan dan ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan maupun pelatihan yang diberikan perusahaan tersebut, khususnya kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Moenir (2000) dalam Abadiyah (2019) kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna

melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan di lingkungan pekerjaan. Kemampuan kerja individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

Menurut Handoko (2008) dalam Sinaga (2020), menyatakan kemampuan kerja adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang pegawai akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan kerja seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong bagi seorang pegawai untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang pegawai antara lain pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan. Berkaitan dengan hal tersebut, kenyataan di lapangan terlihat bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai terlihat belum optimal, hal ini mungkin disebabkan karena kebebasan pegawai dalam berkreasi kurang diberi kesempatan, dan bidang tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai ada yang kurang sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Menurut Robbins (2006) dalam Abadiyah (2019) Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja.

b. Macam-macam Kemampuan

Menurut Robbins (2016) dalam Heri (2020) kemampuan dapat dibagi ke dalam empat golongan yaitu:

1. Kemampuan teknis, mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur dan teknik-teknik.
2. Kemampuan manajerial, mencakup pengertian mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, monitoring, pengendalian.

3. Kemampuan kemanusiaan, berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dalam konteks organisasi, kemampuan ini mungkin meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim dan sebagainya.
4. Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat perusahaan sebagai keseluruhan, kemampuan memvisualisasikan hari depan organisasi dan visinya terhadap hari depan organisasi.

c. Indikator Kemampuan kerja

Indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan memuat kinerja memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*Training*)

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

3. Pengalaman (*experience*)

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

4. Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2.3 Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat (2007) dalam Abadiyah (2019) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Menurut Moenir (2010) dalam Budiyanti, dkk. (2021) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat bantu utama atau pembantu dalam

pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi itu.

Menurut Nitisemito (2009) dalam Sinaga (2020) fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. Ruang kerja dan perlengkapan kantor yang baik sangat mendukung kenyamanan pegawai yang akan meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya dalam bekerja. Fasilitas kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah saat ini dapat dikategorikan masih kurang optimal dalam mensupport kinerja pegawai, hal ini disebabkan terkadang masih adanya gangguan internet untuk pelayanan online pada saat pelayanan ke wajib pajak.

Menurut Utami (2019: 13) dalam Ridwan, dkk. (2022) Jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

1. Peralatan dan Mesin adalah 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 adalah 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.

b. Indikator Fasilitas Kerja

1. Perlengkapan kantor

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).

2. Ruang Kesehatan

Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat yang sedang kurang sehat dan apabila terjadi kecelakaan kerja.

3. Bangunan

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

4. Alat Transportasi

Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (mobil, motor, dan lainnya).

2.2.4 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Moeheriono (2012) dalam Budiyanti (2021) Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Rivai (2005; 60) dalam Abadiyah (2019) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. 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 kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sopiah dan Etta (2018) dalam Ridwan, dkk. (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok.

3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok /rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situasional factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

c. Indikator Kinerja Pegawai

1. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

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

3. Personality

Merupakan kepribadian masing-masing karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

4. 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.

2.2.5 Hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai

Kemampuan kerja merupakan bentuk yang relevan untuk semua bidang pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Peningkatan jumlah pengetahuan kerja membantu pegawai untuk lebih cepat menyelesaikan tugas masing-masing, tetapi tidak mempengaruhi pilihan untuk membantu rekan kerja atau berhenti meleanggar aturan penting. Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan kerja pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula (Robbins, 2019:44).

Dengan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan mendukung terselesainya pekerjaan sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya dan sebaliknya jika semakin rendah kemampuan kerja maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

2.2.6 Hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai

Dalam sebuah usaha fasilitas adalah sarana prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan lebih produktif.

Fasilitas ini perlu diperhatikan dan dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Assauri, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. karena saat fasilitas terpenuhi karyawan akan merasa nyaman dan aman. dengan adanya rasa aman dan nyaman tersebut maka kinerja pegawai akan meningkat dan begitu pula sebaliknya jika apabila fasilitas kerja pegawai tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun.

2.2.7 Hubungan kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan disini menunjukkan kapasitas seorang individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam berbagai bidang pekerjaan. Dan fasilitas kerja merupakan sarana prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dan akan bekerja lebih produktif.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut sangat berkaitan dan sangat mempengaruhi karena pegawai yang mempunyai kemampuan lebih dan apabila terdapat fasilitas kerja yang terjamin maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang akan menjadi lebih baik.

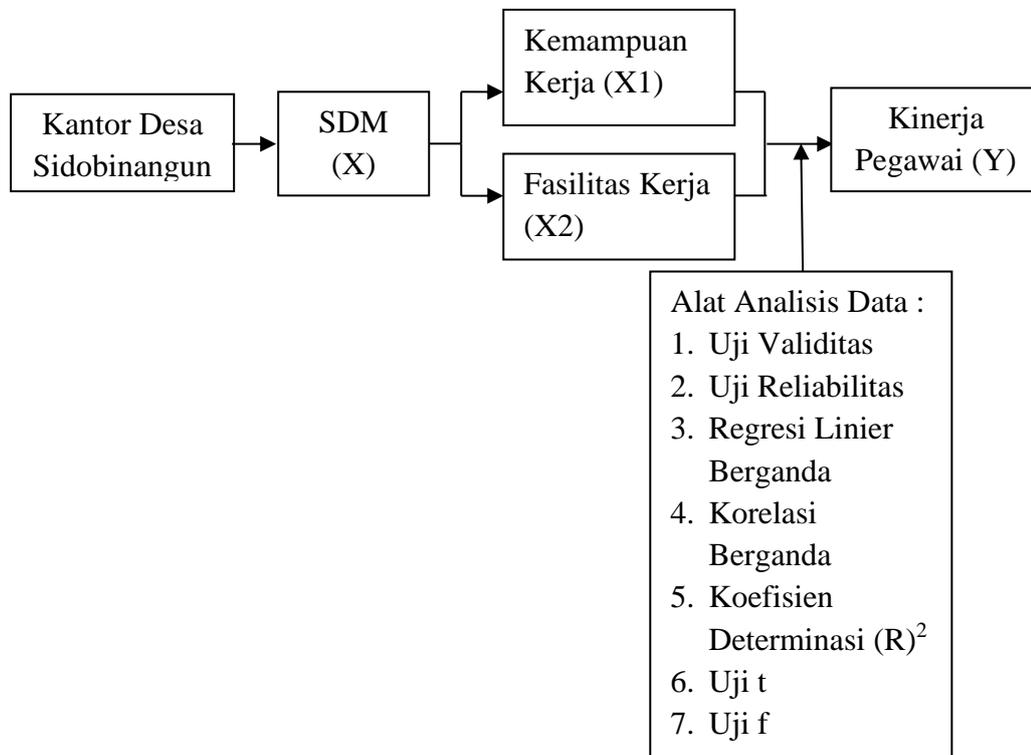
2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas untuk mempermudah pembahasan maka dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

“Pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa sidobinangun”



Keterangan :

Terdapat Kemampuan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2). Kedua variabel tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menguji apakah variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai maka peneliti menggunakan alat analisis data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi

Linier Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F).

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2018:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Variabel kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sidobinangun, Deket Lamongan.
- H2 : Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sidobinangun, Deket Lamongan
- H3 : Variabel kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sidobinangun, Deket Lamongan
- H4 : Diduga variabel kemampuan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sidobinangun, Deket Lamongan