

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu. Tidaklah lepas dari acuan penelitian terdahulu diharapkan bisa menjadi dan memperkuat landasan teori pada penelitian saat ini. Selain itu, penelitian terdahulu bisa menjadi bahan pertimbangan untuk evaluasi bagi penelitian selanjutnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

Agustina Fatma Ningrum melakukan penelitian pada tahun 2017 yang berjudul “PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PACE KABUPATEN NGANJUK” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai(Y). Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42.535 > 4.171$ berarti semakin tinggi Fasilitas kantor, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan maka semakin baik kinerja pegawai.

Malia Humaira melakukan penelitian pada tahun 2018 ya berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai ” . Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor, sedangkan variabel dependent yaitu kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial fasilitas kantor (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rupik Arofah melakukan penelitian pada tahun 2017 yang berjudul “ PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN TULIS KABUPATEN BATANG”. Populasi dalam penelitian ini adalah

perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang yang berjumlah 180 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Random Sampling, berjumlah 125 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, dan dokumentasi. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang baik secara simultan maupun parsial.

Mochammad Bachtiar Affandie melakukan penelitian pada tahun 2020 yang berjudul “ Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dibagikan kepada responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang. Hasil diperoleh dengan menggunakan uji regresi linier berganda $Y = 2,508 + 0,289 + 0,293 + 0,290 + e$, dan uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan. Sedangkan simultan fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kerja disiplin mempengaruhi kinerja pegawai.

Sagita Desi Setia Putri telah melakukan penelitian pada tahun 2017 yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN NGAWEN”. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 30 orang perangkat desa di kecamatan Ngawen. Teknik sampel yang digunakan simple random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngawen. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngawen.

Tabel 2. 1 Matrik Penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Agustina Fatma Ningrum	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace	Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai(Y)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai(Y).

		Kabupaten Nganjuk		
2.	Malia Humaira	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Fasilitas Kantor (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja (X2) dan fasilitas kantor (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Rupik Arofah	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang	Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Kinerja Perangkat Desa (Y)	Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang baik secara simultan maupun parsial.
4.	Mochammad Bachtiar Affandie	Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus	Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan simultan fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kerja disiplin

		Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)".		mempengaruhi kinerja pegawai.
5.	Sagita Desi Setia Putri	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngawen	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Perangkat Desa (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngawen

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah sesuatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas, pelaksanaan fungsi, dan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Dengan kata lain fasilitas kantor juga bisa diartikan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Djoyowiriono (2005:24), fasilitas adalah peralatan yang dibutuhkan dalam menggerakkan aktivitas manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka, seorang pemimpin diharapkan mampu mengorganisir pegawainya dalam bekerja. Jadi,

kebutuhan-kebutuhan akan fasilitas-fasilitas kantor dapat diadakan dan dipenuhi oleh manajemen organisasi. Menurut Moekijat secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Moenir, “fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Menurut dari pengertian Moenir tersebut 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: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan

yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

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. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usaha.

Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja perangkat desa di Desa Pucangtelu.

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Purba (2004), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai.

Menurut Siagian (1995) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam lembaga pemerintahan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja bawahan dan dapat bermanfaat bagi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang menjadi target suatu pemerintahan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja perangkat desa.

2.2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) seorang perangkat desa dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria

berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno dalam Tanjung (2017:30) bahwa, disiplin kerja ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Terdapat beberapa indikator penentu disiplin kerja yang memiliki beberapa komponen yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

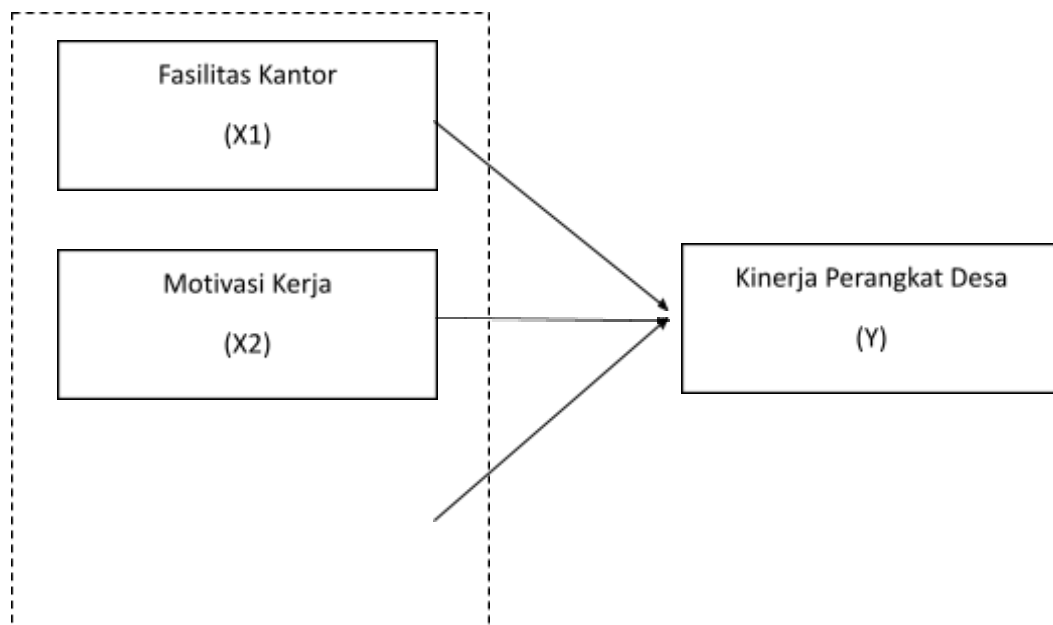
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

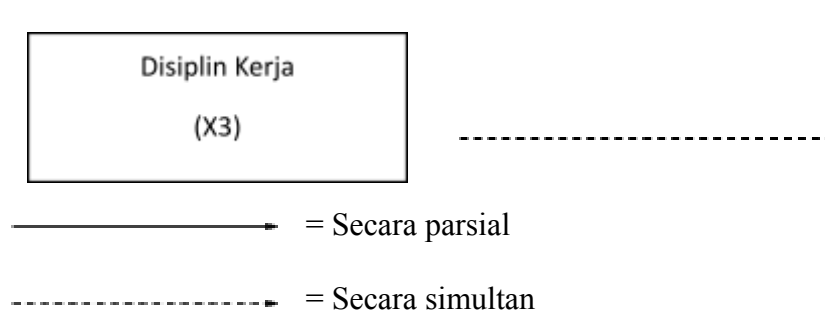
5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas serta untuk mempermudah pembahasan, maka dapat digambarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut.





Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Dari kerangka berfikir yang telah disajikan di atas, maka penelitian ini menggambarkan pola tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Maka dari itu suatu hipotesis dapat disusun berdasarkan dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan paradigm penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa.

H2 : Diduga Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa.

H3 : Diduga Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling domain terhadap kinerja perangkat desa.

