

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada suatu lembaga instansi, kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Maka dari itu setiap instansi selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu instansi karena dengan begitu akan memajukan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2014:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Masalah tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu adalah unit pelaksana pemerintahan di bidang pendidikan yang berada di bawah naungan pemerintah daerah. Dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang nantinya bertanggung jawab pada Bupati/Gubernur melalui Sekretaris Daerah/Daerah Provinsi. Namun seiring berjalannya waktu dan kondisi dilapangan, apa yang menjadi harapan instansi tersebut belum tercapai, hal tersebut dikarenakan kinerja pegawai belum mencapai hasil yang maksimal bagi organisasi.

Berdasarkan hasil riset awal, faktor yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut diakibatkan oleh fasilitas kerja yang kurang mendukung menghambat proses kerja pegawai. Selain itu, kemampuan komunikasi pegawai juga rendah dan tidak berjalan dengan baik sehingga menyebabkan terjadinya *miss communication*. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

Disamping itu, kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interkasi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Rivai dalam Kadarisman (2013:276) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan maka hasil kerjanya juga akan meningkat.

Suatu organisasi di dunia kerja baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta dalam menjalankan kinerjanya sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anasari & Suryani, 2015) menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor dan kinerja pegawai”. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Menurut A.S. Moenir (2010:197), “menyatakan fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai/karyawan baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Fasilitas kantor yang belum memadai di beberapa ruangan di antaranya adalah komputer, mesin fotocopy, scanner, telepon, meja kursi pegawai dan internet. Kekurangan alat kerja operasional di masing-masing ruangan membuat pegawai harus pergi ke sub bagian lain yang berada di ruangan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adanya fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai, mempermudah dan memperlancar proses kerja yang akan dijalankan di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016:228) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain.

Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nisa' Ulul Mafra (2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhan Batu Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap motivasi.
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.
4. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja.
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Priansa (2018:269) Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbin dalam Kasmir (2018: 183) Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2011:171) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan

kemampuannya untuk mencapai hasil kerja dan prestasi yang di perolehnya dengan maksimal dalam organisasi.

2.1.1.2. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : “kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja”.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar rekan kerja

2.1.2. Fasilitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Moenir (2010:197) menyatakan, “Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan baik berupa perlengkapan atau alat untuk mempermudah aktivitas/pekerjaan kantor sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

2.1.2.2. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2010:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi

Menurut Hamali (2016:224) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

2.1.3.2. Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Miftah dalam Eny (2011:4) menyatakan indikator komunikasi adalah :

1. Keterbukaan adalah keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja yaitu pengarahan dalam proses belajar untuk memahami suatu masalah

3. Dukungan, mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.
4. Kesamaan yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2009:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Wibowo (2017:111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

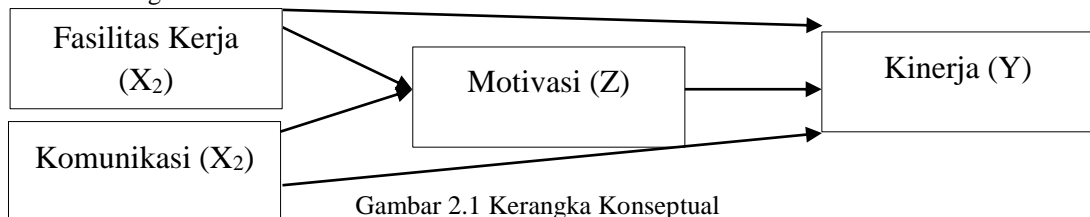
2.1.4.2. Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008: 138) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Keterampilan
6. Kewajiban
7. Tujuan

2.3 Kerangka Konseptual

maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi
- H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi
- H3: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H4: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H6: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi
- H7: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi