

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeherino, 2012). Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawai. Namun selain itu atasan juga dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh pegawai dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan menurut (Lina, 2014)

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antar kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya yang artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang saksama dari pihak pemimpin.

Kecamatan Bikomi Tengah merupakan salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Timor Tengah Utara. dalam rangka mewujudkan visi dan misinya, Kantor Camat Bikomi Tengah memiliki nilai dasar dan keyakinan yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi masyarakat, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan operasional, dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

**Tabel 1.1.**  
**Program kerja, jenis kegiatan, Target Kerja, Realisasi Pekerjaan di Kecamatan Bikomi Tengah**

Sarana program	Jenis kegiatan	indikator	Target kinerja	Realisasi capaian kinerja
Program penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ koordinasi sinergi /perencanaan</li> <li>➤ peningkatan efektifitas pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan</li> <li>➤ pelaksanaan urusan pemerintah yang berkaitan dengan non perisinan</li> <li>➤ pelaksanaan kegiatan pemerintah dengan perangkat daerah dan instansi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ meningkatkan koordinasi sinergi /perencanaan</li> <li>➤ meningkatkan peningkatan efektifitas pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan</li> <li>➤ meningkatkan pelaksanaan urusan pemerintah yang berkaitan dengan non perisinan</li> <li>➤ meningkatkan pelaksanaan kegiatan pemerintah dengan perangkat daerah dan instansi vertical terkait</li> </ul>	100%	90%

	vertical terkait			
Program penunjang urusan pemerintah daerah /kabupaten kota	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ administrasi keuangan perangkat daerah</li> <li>➤ penyediaan gaji dan tunjangan</li> <li>➤ administrasi daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ tingkat administrasi keuangan perangkat daerah</li> <li>➤ persentase penyediaan gaji dan tunjangan</li> <li>➤ persentase administrasi daerah</li> </ul>	100%	70%
Program pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ kegiatan pemberdayaan desa</li> <li>➤ pembangunana sarana dan prasarana desa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ kegiatan pemberdayaan desa</li> <li>➤ pembangunana sarana dan prasarana desa</li> </ul>	100%	40%
Program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ koordinasi upaya penyelenggara n ketentraman dan ketertiban umum</li> <li>➤ sinergitas dengan kepolisian,TNI, dan instansi vertical di wilayah kecamatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum</li> <li>➤ sinergitas dengan kepolisian,TNI, dan instansi vertical di wilayah kecamatan</li> </ul>	100%	40%
Program penyelenggaraan urusan pemerintah umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ penyelenggaraan urusan pemerintah umum sesuai penugasan kepala daerah</li> <li>➤ penanganan konflik social sesuai ketentuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ penyelenggaraan urusan pemerintah umum sesuai penugasan kepala daerah</li> <li>➤ penanganan konflik social sesuai ketentuan peraturan</li> <li>➤ fasilitas, koordinasi dan</li> </ul>	100%	60%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ peraturan fasilitas, koordinasi dan pembinaan wawasan kebangsaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>pembinaan wawasan kebangsaan</li> </ul>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	--	--

Sumber : Kecamatan Bikomi Tengah, 2022

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui enam program kerja.

Program koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintah dan pelayanan publik di tingkat kecamatan dengan target kinerja 100% sedangkan realisasi capaian kinerja hanya mencapai 90% artinya program koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintah dan pelayanan public di tingkat kecamatan belum mencapai target yang di tentukan. Sedangkan yang belum terealisasi sebanyak 10% Hal ini disebabkan oleh kurangnya peningkatan penyelengraan kegiatan pemerintah dan pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Program pemberdayaan desa/kelurahan dengan target kinerja 100% sedangkan realisasi capaian kinerja hanya mencapai 40% artinya Program pemberdayaan desa/kelurahan belum mencapai target yang di tentukan. Sedangkan yang belum terealisasi sebanyak 60% Hal ini disebabkan oleh kurangnya peningkatan Program pemberdayaan desa/kelurahan.

Program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan target kinerja 100% sedangkan realisasi capaian kinerja hanya mencapai 40% artinya Program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum belum mencapai target yang di tentukan. Sedangkan yang belum terealisasi sebanyak 60% Hal ini disebabkan oleh kurangnya peningkatan Program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum.

Program penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dengan target kinerja 100% sedangkan realisasi capaian kinerja hanya mencapai 60% artinya Program penyelenggaraan urusan pemerintah daerah belum mencapai target yang di tentukan.

Sedangkan yang belum terealisasi sebanyak 40% Hal ini disebabkan oleh kurangnya peningkatan Program penyelenggaraan urusan pemerintah daerah.

Program penunjang urusan pemerintah daerah /kabupaten kota dengan target kinerja 100% sedangkan realisasi capaian kinerja hanya mencapai 70% Program penunjang urusan pemerintah daerah /kabupaten kota artinya belum mencapai target yang di tentukan. Sedangkan yang belum terealisasi sebanyak 30% Hal ini disebabkan oleh kurangnya peningkatan Program penunjang urusan pemerintah daerah /kabupaten kota

Data dan pelaksanaan program kerja yang ada pada Kantor Camat Bikomi Tengah, masih belum terlihat jelas bahwa rata-rata realisasi kegiatan belum mencapai target yang maksimal, hal ini berarti bahwa kinerja pegawai pada kantor Camat Bikomi Tengah belum mencapai target yang yang optimal atau belum mencapai target pekerjaan yang di harapkan. Penyebab ketidak optimalan kinerja pegawai kantor Camat Bikomi Tengah di duga di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor Fasilitas dan Motivasi.

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh manajemen kantor yang akan mendirikan suatu kantor tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan fasilitas kerja yang memuaskan di dalam kantor tersebut. Seperti gedung kantor dan peralatan kantor meliputi : meja, kursi, lemari kayu, lemari besi, komputer, laptop, printer, filling kabinet, mesin penghancur kertas, overhead, AC, berangkas uang dan peralatan lainnya. Untuk mendukung kinerja pegawai dikantor tersebut.

Menurut Siagian (2017), bahwa pentingnya sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian. Dedikasi, kemampuan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar

manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar persayaratan minimal sarana dan prasarana kerja harus terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan semua yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan

Hasil kerja seorang pegawai juga ditentukan oleh fasilitas kerja pendukung dari pekerjaan dan tugas-tugasnya. Berpengaruhnya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa fasilitas perkantoran baik peralatan maupun teknologi mempengaruhi pegawai dalam bekerja, baik berpengaruh terhadap lama waktu bekerja, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, maupun kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Fasilitas yang disediakan oleh kantor camat Bikomi Tengah belum begitu lengkap dalam menunjang pekerjaan pegawai. Berikut adalah data fasilitas yang terdapat pada kantor camat Bikomi Tengah

**Tabel 1.2**  
**Fasilitas Pada Kantor Camat Bikomi Tengah**

No	Fasilitas	Jumlah
1.	Meja	5
2.	Kursi Plastik	10
3.	Sofa	2
4.	Rak Buku	1
5.	Lemari	1
6.	Laptop	2 (milik pegawai)
7.	Alat Printer	1
8.	Mobil	1
9.	Kursi Kayu	3

Sumber : Kecamatan Bikomi Selatan, 2022

oleh kantor camat Bikomi Tengah masih kurang lengkap dalam menunjang pekerjaan pegawai Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa fasilitas yang disediakan. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan salah satu pegawai kantor Camat Bikomi Tengah yaitu Bapak Kanisius Abi bahwa Fasilitas yang disediakan oleh kantor camat masih kurang lengkap seperti kurangnya ketersediaan komputer dan fasilitas lainnya sehingga dalam bekerja terkadang terhambat. Selanjutnya menurut ibu Yosefa P.M Nabu menyatakan bahwa Fasilitas dan sarana prasarana pendukung pekerjaan masih kurang lengkap sebagai contoh kumputer yang disediakan terbatas dimana kita menggunakan laptop pribadi untuk bekerja. Keterbatasan fasilitas ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Malayu (2015 : 23) menyatakan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan suatu tujuan. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana apabila seorang pegawai melakukan pekerjaan disebuah kantor dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan kinerja pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pada kantor. Motivasi berkenan dengan kondisi pribadi yang mendorong keinginan individu tertentu untuk mengembangkan tugas-tugas yang di lakukan oleh seorang pegawai dalam usaha mencapai suatu tujuan, faktor motivasi juga dilihat sebagai cerminan penghargaan yang di berikan kepada bawahannya dalam suatu unit kerja atau instansi sebagai ungkapan respek terhadap perilaku positif para pegawai yang sudah secara maksimal bekerja dan dengan kata lain motivasi bagi pegawai mencakup hal-hal seperti kesediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar, pengalaman kerja yang baik, kesetiaan, kejujuran, atau kinerja pegawai pada Lembaga atau instansi tempat dia mengabdikan. Motivasi yang ada di dalam dunia kerja biasanya di sebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai di mana di dalamnya terdapat unsur-unsur motivasi yang berwujud pada tingkat gaji atau insentif. Salah satu unsur eksternal yang mendorong timbulnya motivasi.

Menurut Schuler dan Jackson (1999), pada prinsipnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat di bedakan menjadi dua yaitu; motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsic merupakan motivasi dimana perilaku seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu demi dirinya sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik mencakup dua hal yaitu motivasi langsung dan tidak langsung. Yang di maksud dalam motivasi langsung yaitu: upah, gaji pokok, lembur, pembayaran intensif, bonus, tunjangan, sedangkan termasuk motivasi tidak langsung yaitu; jaminan sosial, pensiunan, asuransi.

Berdasarkan hasil wawancara sementara dengan Bapak Markus Nese selaku Camat Bikomi Tengah menyatakan bahwa pegawai cukup memiliki motivasi dalam bekerja namun masih ada pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja seperti tidak disiplin masuk kerja dan masih banyak masalah lainnya.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang masalah diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bikomi Tengah Kabupaten Timor Tengah Utara**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Bikomi Tengah Kabupaten TTU
2. Apakah motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Bikomi Tengah Kabupaten TTU
3. Apakah fasilitas (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Bikomi Tengah Kabupaten TTU

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini antara lain :



1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Bikomi Tengah Kabupaten TTU
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Bikomi Tengah Kabupaten TTU
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Bikomi Tengah Kabupaten TTU

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai aplikasi dari teori-teori yang diperoleh khususnya teori sumber daya manusia terkait fasilitas, motivasi dan kinerja

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Sebagai masukan bagi pemerintah dalam hal ini Kecamatan Bikomi Tengah untuk meningkatkan kinerja