

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kantor Kepala Desa adalah bangunan aset desa yang diperuntukkan secara khusus untuk kegiatan operasional pemerintahan desa yang tidak dimiliki pribadi. Kantor Kepala Desa dipimpin oleh Kepala Desa serta dibantu oleh perangkat desa sesuai rumusan pasal 1 angka 3 undang-undang desa, kedudukan perangkat desa adalah pembantu bagi kepala desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan kepala desa menyediakan pelayanan dalam pembuatan KTP, daftar KTP, pelatihan Desa, pembuatan akta keterangan lahir, perubahan data kartu keluarga, pengurus surat kematian, APBD Desa, jaringan aspirasi dan pemerintahan desa.

Dalam menyelenggarakan tugas dan pelayanan tersebut, Kantor Kepala Desa Tembung harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam bekerja yaitu perangkat desa titik dimana pegawai yang berkinerja dalam bekerja adalah modal utama instansi dalam menjalankan organisasi yang artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sebagai tenaga tenaga yang terampil sangat diandalkan agar dapat memajukan mutu pelayanan. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai menjalankan tugas sesuai amanahnya. Menurut husnan ( 2014:43) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tataran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Hasil kinerja yang baik apabila pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Saat ini kantor kepala desa juga sebagai tempat penyaluran berbagai bantuan sosial seperti PKH, BLT, bantuan sembako dan lain-lain yang dimana penyakuran dana tersebut ditujukan kepada setiap warga dari berbagai lingkungan. hal ini menyebabkan membludaknya antrian warga didalam maupun diluar Kantor Kepala Desa Tembung dan menimbulkan keitdaknyamanan pegawai dalam bekerja akibat kurangnya fasilitas yang disediakan.

Selain itu masih banyaknya warga yang mengalami keterlambatan dalam mengurus KTP, kartu keluarga, akte kelahiran dan lainnya. Hal ini dikarenakan kurangnya alat transportasi untuk mengurus pemberkasan secara offline dan masih kurangnya ketersediaan computer/laptop untuk memudahkan pengerjaan

secara online. Serta terdapat pegawai yang terlambat dan izin tidak hadir yang membuat keterlambatan dalam target pengerjaan berkas. Sikap ini menunjukkan pegawai yang kurang berKompetensi dalam bekerja. Maka diperlukan perhatian kepala desa terhadap Fasilitas Kerja dan dorongan kepada pegawai agar lebih berKompetensi.

Aktivitas pegawai memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar berjalan sesuai tujuan yang diinginkan serta memanfaatkan fasilitas yang tersedia. Menurut Auliyah dan Artaya (2019) , Fasilitas Kerja adalah fasilitas pendukung dalam aktivitas fisik suatu perusahaan atau organisasi dan sedang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan memiliki masa yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa depan titik Fasilitas Kerja yang tidak dapat digunakan atau terbatas dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sebaliknya Fasilitas Kerja yang cukup dan layak untuk dipakai akan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal menurut Aditya Irawan, (2018).

Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja sangat penting dalam terlaksananya aktivitas pegawai dalam bekerja, semakin baik dan memadai sarana kantor yang ada di suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut

Selain Fasilitas Kerja yang memadai faktor Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kepala Desa Tembung. Menurut Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 tahun 2011 mendefinisikan Kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai Kompetensi. Hal ini mendasari bahwa kinerja dari seseorang yang bersifat individu, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat Kompetensi

yang berbeda-beda. Hasil penelitian terdahulu dari Anisa dan Alini Gilang (2018) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti ingin menguji kembali pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ilmiah dengan judul: pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Tembung**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Membludaknya antrian warga penerima bansos akibat kurangnya lahan/ruang tunggu menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja.
2. Belum optimalnya Fasilitas Kerja yang disediakan seperti alat transportasi dan ketersediaan komputer/laptop.
3. Masih ada pegawai yang tidak dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dikarenakan terlambat dan izin tidak hadir.
4. Kepala desa diperlukan untuk memberikan fasilitas yang kurang dan dorongan agar pegawai mampu menciptakan ide yang kreatif dalam bekerja.

## 1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

### 1. Batasan masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor Fasilitas Kerja, Kompetensi dan kinerja

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung.

2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung.
3. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung.

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

- b. Bagi Kantor Kepala Desa Tembung.

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kantor Kepala Desa Tembung terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

- c. Bagi program S1 manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenan dengan variabel-variabel yang diteliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Fasilitas Kerja**

Fasilitas Kerja adalah sarana dan prasana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang karyawan. Fasilitas Kerja yang memadai dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan semangat dalam melaksanakan kerjanya.

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016)

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi & Hamdani 2006)

Menurut Asri et al. (2019) Fasilitas Kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, Fasilitas Kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Fasilitas Kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas Kerja yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan atau instansi. Fasilitas Kerja karyawan yang disediakan di kantor sebaiknya

disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tidak menghambat pekerjaan. Semakin besar aktivitas pendukung dalam proses kegiatan untuk tujuan tertentu.

Menurut Sofyan (2010:22), jenis-jenis Fasilitas Kerja terdiri dari:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya)
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang diperlukan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun 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 peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Menurut Faisal (2005) indikator Fasilitas Kerja dapat diukur dengan :

1. komputer,
2. meja kantor,
3. parkir,
4. bangunan kantor,
5. transportasi.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup bilamana perusahaan/ instansi menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan/ pegawai juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

### **2.1.2 Kompetensi**

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Aprinto dan Jacob (2013:186) secara praktis mengatakan Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan hasil yang unggul. Pekerjaan individu tidak hanya berkaitan dengan teknis pekerjaan, namun juga berkaitan dengan bagaimana ia mengelola pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain

Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich dalam Sudarmanto (2014:46-49) mendefinisikan Kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Gordon dalam Sudarmanto (2014:46-49) menyatakan bahwa Beberapa aspek yang terkandung dalam Kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap dan ketertarikan. Menurut Klemp dalam Sudarmanto (2014:46-49) Kompetensi “Merupakan karakteristik mendasar



seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan

Adapun jenis-jenis Kompetensi sebagai berikut :

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Secara rinci Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing indikator Kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (Skill) Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
2. Pengetahuan Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
3. Konsep diri (sikap) Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (Trait) Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5. Motif Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

Menurut Handoko (2013:76), keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Rivai (2015;15) mengemukakan kinerja pegawai yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas dan pekerjaan kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2013) kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernadin Russel dalam Sutrisno (Lestari, 2011) kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan atau suksesnya visi mis sebuah instansi itu bergantung pada kinerja pegawai-pegawainya. Semakin baik kinerja pegawai semakin baiklah hasil yang didapatkan

### **2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013) menjelaskan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan atas beberapa factor, yaitu:

1. Factor individual yang terdiri dari:

- a. Kemampuan atau kecerdasan adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.
  - b. Latar belakang yaitu latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai.
  - c. Demografi adalah lingkungan tempat kerja pegawai
2. Factor psikologis yang terdiri dari:
- a. Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.
  - b. Attitude, yaitu sikap terhadap objek tertentu yang merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap tersebut disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu. Jadi attitude bisa diterjemahkan dengan tepat sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal
  - c. Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan pegawai dapat menjadi kenyataan.
  - d. Personality, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorangpun mempunyai personality yang sama.
  - e. Pembelajaran, adalah sikap perubahan perilaku yang relative permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman.
  - f. Kompetensi, adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
3. Factor organisasi yang terdiri dari:
- a. Kepemimpinan
  - b. Penghargaan
  - c. Struktur
  - d. Karakteristik pekerjaan

(Robbins, 2014) menjelaskan bahwa kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga factor yaitu:

## 1) Factor individu

Factor individu merupakan factor yang ada dalam diri pegawai, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan

## 2) Factor organisasi

Factor organisasi merupakan system yang dianut oleh organisasi dimana tempat pegawai bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan tata kelola organisasi (*corporate governance*).

## 3) Factor lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja dan bahkan berhubungan yang tidak baik yang mengarahkan pada saling mencurigai dan tidak percaya antar pekerja.

(Hasibuan, 2013)) menjelaskan factor-faktro yang mempengaruhi kinerja adalah Kompetensi, karakteristik pekerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Table 2.1 Peneltitan Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Rodli Mahfudin (2017)	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Pengelolaan Arsip	Kompetensi Pegawai (X1), Fasilitas Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) Dan Pengelolaan Arsip (Y)	Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi pegawai, Fasilitas Kerja dan lingkungan kerja terhadap pengelolaan arsip yaitu sebesar 45,8% pengaruh secara parsial untuk Kompetensi pegawai 2,65%, Fasilitas Kerja 24, 82%, lingkungan kerja 3,2%

2	Shinta Salgiarti dan Nanik Suryani (2017)	Pengaruh lingkungan kerja fisik, Fasilitas Kerja dan Kompetensi pegawai terhadap sistem pengelolaan arsip di Kantor Kelurahan se-kecamatan Cilacap Utara	Lingkungan kerja fisik (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kompetensi pegawai (X3) Dan Sistem Pengelolaan Arsip(Y)	Pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja fisik, Fasilitas Kerja dan Kompetensi pegawai terhadap sistem pengelolaan arsip di Kantor Kelurahan se-kecamatan Cilacap Utara sebesar 21,9%
3	Untung Sriwidodo (2010)	Pengaruh Kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), Kesejahteraan (X4) Dan Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil signifikan 0,03%.

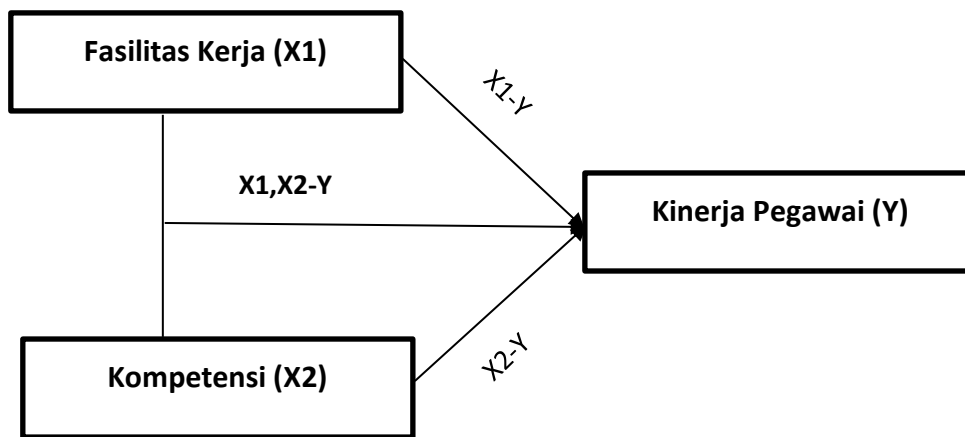
### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan agar penelitian ini dapat terarah secara sistematis dalam suatu alur metode penelitian yang baik, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai. Kerangka konsep penelitian secara komprehensif perlu di bangun dengan mendasarkan kepada fakta masalah yang ada, keterkaitan variable-variabel secara teoritis, metodologi, metode analisis dan dengan keselarasan tujuan penelitian yang ingin di capai.

Fasilitas Kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai ( Robbins, 2013). Husnan (2012) menyatakan

fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai. (Skripsi : Abraham ade putra)

Muhaimim (2011) menyatakan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi menurut Spencer (2013) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu. (Skripsi : Abraham ade putra)



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

#### 2.4.Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung
3. Fasilitas Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Tembung