

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam sebuah lembaga memegang peran penting dalam terlaksananya sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai pemegang fungsi utama dalam sebuah organisasi hendaknya memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab. Sumber Daya Manusia diartikan sebagai seorang pekerja yang secara kemampuan dapat menghasilkan profit (profitabel) di sebuah organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun perusahaan, keahlian dari sumber daya manusia perlu dikembangkan sebab sumber daya manusia sebagai sebuah aset bagi suatu lembaga maupun perusahaan.³ Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan sebuah organisasi yang berkualitas pula, sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Organisasi merupakan sebuah wadah yang di dalamnya terdapat lebih dari satu orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai suatu tujuan yang sama.⁴ Dalam sebuah organisasi seseorang dituntut untuk bekerja sama dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak hanya semata-mata diciptakan sebagai wadah, namun organisasi juga memiliki peran penting dalam mengatur pekerjaan, tujuan

³ Hidayati et.al, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup, 2022), hal.1

⁴ Mustiqowati Ummul Fithriyyah, *Dasar-Dasar Teori Organisasi* (Jakarta: Institute for Research and Development Riau, 2021), hal.2

bersama, dan memberikan kesempatan kepada individu untuk tumbuh dan berkembang. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal sehingga untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya Dinas Perdagangan dan Perindustrian sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab secara langsung dalam pelayanan dibidang perdagangan dan perindustrian kepada masyarakat diperlukan kinerja pegawai yang profesional dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di suatu organisasi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan suatu *output* yang optimal. Hal tersebut karena terdapat komitmen untuk mencapai hasil terbaik, dapat menjalankan tugasnya dengan baik, serta mau terus belajar dan berkembang.

Kinerja pegawai secara umum dapat dilihat dari apa yang individu hasilkan. 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.⁵ Kriteria kinerja yang baik secara umum dapat diasumsikan bahwa pekerjaan yang dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Di mana untuk menghasilkan pekerjaan sesuai

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), hal. 170

dengan target tersebut harus diiringi dengan berbagai aspek yang mendukung dalam terlaksananya suatu pekerjaan.

Aspek tersebut dapat berupa aspek secara fisik maupun aspek non fisik. Aspek fisik salah satunya yaitu sarana prasarana yang digunakan untuk menunjang terlaksananya sebuah pekerjaan dengan baik, yang biasanya disebut sebagai fasilitas. Fasilitas merupakan aspek penting yang tidak dapat dilepaskan dari dunia pekerjaan, karena fasilitas sebagai alat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Oleh karena itu apabila fasilitas yang didapat kurang memadai, maka pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai biasanya kurang optimal, baik berupa fasilitas secara fisik maupun fasilitas non fisik. Artinya semakin baik sarana dan prasarana maka kinerja pegawai akan semakin baik dan sebaliknya.⁶ Sebagai wujud mengakomodasi kebutuhan para pegawai, pemerintah daerah dengan sumber dana yang ada menyediakan fasilitas kerja pegawai guna memperlancar pekerjaan.

Selain aspek secara fisik, aspek non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di mana aspek tersebut juga mendukung terlaksananya suatu pekerjaan. Aspek tersebut di antaranya yaitu masa kerja dan komitmen organisasi. Masa kerja atau lamanya seorang pegawai telah mendedikasikan segala tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Dedikasi sendiri diartikan sebagai pengorbanan tenaga (sumber daya),

⁶ Jonner Lumban Gaol, Lamminar Hutabarat, dan Endieni Meisari Bate'e, "Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan", *Jurnal Darma Agung*, Vol.28 No.2 (2020), hal. 286

pemikiran, dan waktu untuk mencapai tujuan atau usaha yang berharga. Seorang pegawai dengan masa kerja yang cukup panjang, mempunyai pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya tergolong masih baru. Dengan pengalaman yang lebih, pegawai dianggap memiliki kemampuan atau *skill* untuk meningkatkan kinerja mereka.⁷ Di mana *skill* tersebut dibutuhkan oleh organisasi sebagai tujuan untuk mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik.

Aspek non fisik selanjutnya yaitu komitmen organisasi, komitmen merupakan sebuah bukti pemenuhan janji yang telah disepakati antara lembaga dengan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing. Komitmen organisasi adalah komitmen yang dibuat oleh setiap individu dalam organisasi saat mereka bekerja. Komitmen tidak hanya diucapkan secara lisan maupun tertulis secara hukum, namun harus ditanamkan di dalam *mindset* dan pikiran untuk memenuhi apa yang sudah menjadi janji untuk mengabdikan seluruh pikiran, waktu, dan tenaga untuk sebuah pekerjaan. Di dalam sebuah organisasi pemerintahan komitmen organisasi menjadi sangat krusial, karena komitmen organisasi merujuk pada keterikatan dan tingkat dedikasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Memiliki pekerja atau pegawai dengan komitmen yang tinggi, tentunya menjadi sebuah *privilege* (keunggulan) suatu lembaga. Pegawai yang demikian diharapkan bisa ikut

⁷ Muhammad Irwan Nur Hamiddin, "Pengaruh Masa Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Pembantu Pettarani UPTD Wilayah Makassar", *Jurnal Ilmiah Komputerasi Akuntansi*, Vol.12 No.1 (2019), hal. 47–56

memajukan sebuah lembaga, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud.⁸ Komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi diyakini dapat menghasilkan kinerja yang profesional sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku. Menjunjung tinggi komitmen organisasi pada sebuah organisasi pemerintahan merupakan perilaku individu yang profesional.

Instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga milik pemerintah yang menjalankan fungsi pemerintahan dalam lingkungan eksekutif. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang dengan data jumlah pegawai sebagai berikut,

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang

Golongan	Jumlah
Pegawai Negeri Sipil	56
Non Pegawai Negeri Sipil	172
Total	228

Sumber : Observasi dan wawancara, 2023

Dinas Perdagangan dan Perindustrian yang merupakan salah satu lembaga pemerintah Indonesia yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi aktivitas perdagangan dan industri di Kabupaten Jombang. Lembaga ini juga bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai

⁸ Alberta Dwi Setyorinii, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk", *E-Jurnal Akuntansi*, Vol.31 No.2 (2021), hal. 431

program dan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan perdagangan dan industri. Kabupaten Jombang sendiri pada tahun 2019 mendapatkan predikat sebagai kinerja terbaik ke-5 ditingkat Provinsi Jawa Timur dari hasil Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD).⁹ Dan pada tahun 2022 ditingkat kabupaten, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang mendapatkan penghargaan akuntabilitas kinerja dengan predikat sangat baik.¹⁰ Sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang pengelolaan perdagangan dan perindustrian, kinerja pegawai secara profesional sangat diperlukan. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, Meskipun ditingkat provinsi mendapatkan predikat kinerja sangat tinggi dan pada tingkat kabupaten mendapat predikat sangat baik, namun Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang sebagai pemangku kepentingan dalam hal tersebut mengalami berbagai permasalahan terkait ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang berkepentingan. Para pegawai mengeluhkan hal tersebut, karena merasa kebutuhan fasilitas dalam menjalankan pekerjaan yang seharusnya dapat dimaksimalkan menjadi terhambat, serta mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kurang memadainya fasilitas kerja yang diberikan, memberikan dampak yang dapat dirasakan oleh pegawai dan masyarakat dalam proses pelayanan. Contoh kendala yang dialami oleh pegawai berdasarkan observasi yang

⁹ Slamet Wiyoto, "LPPD, Kinerja Kabupaten Jombang Terbaik 5 Tingkat Jatim", *Kabarjombang.com*, 2020, hal.1

¹⁰ "Profil Unit Kerja" <<https://disdagrin-trial.jombangkab.go.id/profil/prestasi?id=169>>.

telah dilakukan peneliti serta wawancara dengan beberapa pegawai di antaranya jumlah komputer yang terbatas sehingga beberapa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan perangkat pribadi (laptop) serta kapasitas jaringan internet yang kurang besar sehingga menyebabkan tugas administrasi di berbagai bidang menjadi mengalami kendala. Transportasi khusus masih diperuntukkan untuk pegawai tertentu saja, tidak semua pegawai diberikan transportasi khusus sehingga menyebabkan pegawai sering datang terlambat karena terkendala masalah tersebut. Selain itu terdapat beberapa prasarana penting yang juga kurang memadai, seperti ruangan kerja yang minim ventilasi udara dan pendingin ruangan, serta ruangan kurang tertata rapi sehingga pegawai merasa pengap dan kurang nyaman¹¹. Kendala yang dialami mengakibatkan pekerjaan pegawai menjadi kurang maksimal dan tidak dapat selesai tepat waktu, begitu juga target pekerjaan tidak bisa terpenuhi. Berikut gambar ruang kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang

Gambar 1.1
**Ruang Kerja Disdagrin Yang Masih Minim
Komputer Dan Pendingin Ruangan**



Sumber: Dokumentasi pribadi peneliti, 2023

¹¹ Observasi dan wawancara dengan narasumber, Oktober 2023

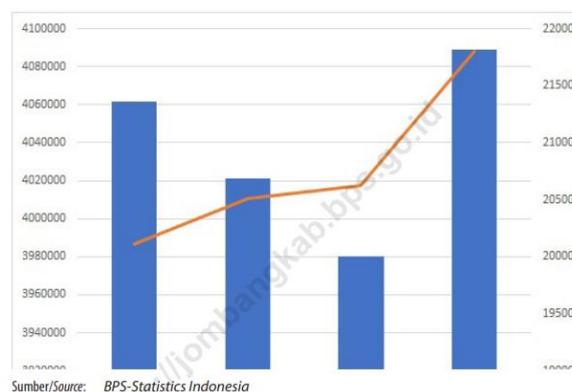
Dari gambar di atas tampak bahwa masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya menggunakan perangkat pribadi seperti laptop pribadi dikarenakan komputer yang tersedia belum cukup untuk jumlah pegawai yang tergolong banyak. Selain itu pada gambar juga tampak tidak adanya pendingin ruangan, hanya terdapat beberapa kipas angin, padahal dari gambar di atas menunjukkan ruang kerja yang tertutup dan bersekat (di dalam ruangan masih ada ruangan). Dengan fasilitas yang belum lengkap seperti yang tampak pada gambar, hal itu kurang membuat nyaman para pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Permasalahan selanjutnya yaitu terkait masa kerja pegawai dan keterikatan dengan komitmen organisasi. Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Contohnya pegawai yang lebih lama bekerja biasanya lebih loyal pada sebuah organisasi dan memiliki kinerja yang lebih baik. Pada kenyataannya pegawai yang memiliki masa kerja cukup lama sering mengeluhkan beban kerja yang didapatkan lebih beragam, karena dianggap memiliki kinerja yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengelola pekerjaan, sehingga para pegawai merasa jenuh dengan berbagai beban kerja yang didapat. Akan tetapi banyaknya beban kerja yang didapatkan tidak sepadan dengan fasilitas yang diberikan dalam menunjang tercapainya keberhasilan pekerjaan tersebut. Namun sesuai dengan komitmen organisasi yang telah mengikat para pegawai dan Standar Operasional Prosedur yang berlaku, mau tidak mau para pegawai harus mampu menyelesaikan setiap

beban kerja yang telah diberikan, meskipun minim fasilitas yang mereka dapatkan.

Adanya beban kerja ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi banyaknya pegawai memutuskan untuk berhenti atau *resign* dari pekerjaannya. Meskipun telah terikat dengan komitmen apabila pegawai merasa beban kerja yang didapatkan terlalu berat dan hak mereka tidak tercukupi, maka tidak menutup kemungkinan untuk berhenti dari suatu pekerjaan. Hal ini tentunya menjadi suatu problematika yang cukup penting untuk diteliti. Pasalnya, secara tidak langsung tindakan *resign* dari pegawai-pegawai di suatu instansi memiliki kemungkinan untuk meningkatkan angka pengangguran di Indonesia. Di Kabupaten Jombang sendiri tingkat pengangguran masih sangat tinggi, karena jumlah lulusan yang semakin banyak namun tidak dibarengi dengan lapangan pekerjaan yang memadai sesuai dengan banyaknya jumlah lulusan tersebut. Dapat dilihat dari gambar diagram di bawah ini tingkat pengangguran terbuka yang semakin tinggi.

Gambar 1.2
Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Jombang 2017-2022



Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa tingkat pengangguran yang semakin melonjak di tahun 2022, hal tersebut bisa terjadi salah satunya disebabkan karena pegawai yang memutuskan berhenti atau *resign* dari pekerjaan mereka. Guna memitigasi hal tersebut dan berdasarkan gambaran masalah tersebut, peneliti merasa tertarik untuk meneliti dan mencari tahu faktor apa saja yang dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Dengan harapan, penelitian ini nantinya bisa menjadi saran serta masukan bagi instansi terkait untuk memperhatikan beberapa faktor tersebut demi meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwasanya fasilitas, masa kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Gambaran umum terkait berbagai fenomena yang menjadi permasalahan seperti di atas dan berdasarkan mini observasi yang telah peneliti lakukan pada lembaga tersebut, membuat peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk diteliti. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Berdasarkan hal itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Jombang)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah peneliti yaitu:

1. Fasilitas yang didapatkan para pegawai kurang mampu menunjang pekerjaan dan kenyamanan dalam bekerja seperti jumlah komputer yang masih terbatas, ruangan yang tertutup namun tidak terdapat pendingin ruangan
2. Masa kerja atau lamanya pegawai bekerja cukup menjadi permasalahan, para pegawai sering mengeluhkan beban kerja yang didapat lebih beragam dan pegawai merasa jenuh dengan berbagai beban kerja tersebut
3. Fasilitas kerja menjadi masalah serius ketika tidak terpenuhi karena kinerja pegawai menjadi terhambat, namun karena pegawai telah terikat dengan komitmen organisasi yang telah disepakati, maka para pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas yang ada
4. Masa kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, adanya beban kerja menjadi faktor yang mempengaruhi banyaknya pegawai memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya, meskipun telah terikat dengan komitmen apabila pegawai merasa beban kerja yang didapatkan terlalu berat dan hak mereka tidak tercukupi, maka tidak menutup kemungkinan untuk berhenti dari suatu pekerjaan, hal itu memiliki kemungkinan untuk meningkatkan angka pengangguran.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang?
2. Apakah masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang?
3. Apakah fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang?
4. Apakah masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian sehingga dapat dicapai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.
2. Untuk menguji pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

3. Untuk menguji pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.
4. Untuk menguji pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat mengembangkan kajian yang lebih mendalam tentang fasilitas, masa kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dapat dijadikan sumber ilmu untuk menambah wawasan dan juga bahan pertimbangan, referensi pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang untuk terus mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pengadaan fasilitas yang memadai, memperhatikan masa kerja pegawai untuk memahami kebutuhan pegawai, serta komitmen organisasi yang telah mengikat para pegawai di dalamnya.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kesejahteraan kinerja pegawai serta keseluruhan keberhasilan organisasi.

c. Bagi Peneliti yang akan datang

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberi ide dan info baru tentang adanya pengaruh fasilitas, masa kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Serta sebagai pijakan penelitian secara mendalam yang berkaitan dengan tema penelitian yang relevan.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yang digunakan yaitu fasilitas (X1) dan masa kerja (X2). Variabel mediator yang digunakan yaitu komitmen organisasi (Z). Sedangkan variabel terikat atau variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).

b. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

c. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang yang terletak di Jalan KH. Wahid Hasyim No. 143 Kapanjen, Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang, Jawa Timur, 61411

2. Batasan Penelitian

Agar pembahasan skripsi ini lebih jelas dan terarah sesuai dengan apa yang hendak dicapai, maka penulis membatasi permasalahan mengenai variabel yang diteliti. Oleh karena itu penulis membatasi variabel yang digunakan hanya dengan fasilitas dan masa kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

G. Penegasan Istilah

Agar penelitian lebih jelas dan terarah maka perlu adanya penegasan istilah untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti, yaitu :

1. Definisi Konseptual

a. Fasilitas

Fasilitas kerja menggambarkan semua sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan atau instansi, memiliki jangka waktu kegunaan

yang relatif panjang dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang, dan dapat menunjang aktivitas pekerjaan.¹²

b. Masa Kerja

Masa kerja menggambarkan waktu lamanya seorang pegawai bekerja, masa kerja menunjukkan waktu yang diperlukan untuk karyawan bekerja dengan baik, sehingga masa kerja merupakan faktor individual yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹³

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan "loyalitas terhadap organisasi", yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bertahan dan selaras dengan tujuan dan prinsip organisasi. Tidak kalah pentingnya adalah keinginan untuk mengerahkan lebih banyak upaya untuk membantu organisasi.¹⁴

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil prestasi kerja individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan peran atau tugasnya masing-masing terkait dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu bekerja.¹⁵

¹² Melan Anggriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (Bone Bolango: CV. Athra Samudra, 2019), hal. 26-27

¹³ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), hal. 80

¹⁴ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi* (Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017), hal. 13

¹⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), hal.106

2. Definisi Operasional

Penegasan operasional pada penelitian ini membahas tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan, pada penelitian ini faktor yang dibahas yaitu fasilitas, masa kerja dan komitmen organisasi. Dalam informasi yang didapat terkait ketiga faktor tersebut dalam menjalankan organisasi pemerintahan, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanatkan oleh pemerintah daerah setempat.

H. Sistematika Penulisan

Dalam bagian ini mencakup uraian ringkasan materi yang akan dibahas pada penelitian ini. Penelitian ini disusun sebagai tugas akhir dalam bentuk skripsi yang akan dibagi dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) manfaat penelitian, (f) ruang lingkup penelitian dan keterbatasan penelitian, dan (g) penegasan istilah, (h) sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Berisi (a) landasan teori yang membahas variabel/sub variabel kinerja pegawai (b) landasan teori yang membahas variabel/sub variabel fasilitas, (c) landasan teori yang membahas variabel/sub variabel masa kerja (d) landasan teori yang membahas variabel/sub variabel komitmen organisasi, (e) penelitian terdahulu, (f) kerangka konseptual, dan (g) hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel, dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data, (e) instrumen penelitian, dan (f) teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Berisi hasil penelitian yang telah diperoleh, yaitu deskripsi data, dan pengujian hipotesis

BAB V : PEMBAHASAN

Berisi tentang pembahasan dari hasil penelitian yang telah diperoleh. Menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan hasil pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan beserta saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian.