

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia (MSDM) ialah salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi yang memfokuskan diri dalam mengembangkan potensi agar dapat tercapainya Kinerja pegawai.sumber daya manusia juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan suatu organisasi, serta pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya dan aset yang sangat penting bagi organisasi,karena tercapainya suatu tujuan organisasi tidak luput dan bakat, tenaga dan pemikiran serta kreativitas sumber daya manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2018)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari

aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.(Afandi, 2018)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya(Afandi, 2018).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian satu tujuan.Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sarana yang telah ditentukan juga merupakan akibat kinerja yang kurang optimal. Kinerja merupakan hasil dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017). Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencappaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa.Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa di pimpin oleh

seorang kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas pemberdayaan Masyarakat Desa sebagaimana mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang Pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas pembantuan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ulu terdapat masalah dimana jika ada pekerjaan yang diberikan maka yang bekerja atas pekerjaan tersebut hanya terpaku pada satu orang saja dan hal ini menyebabkan pegawai lain tidak termotivasi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik, Selain itu juga pegawai akan termotivasi jika mendapatkan jaminan dan rasa aman tenang terlepas dari rasa ketakutan kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tenang terbebas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan dan terbebas dari ancaman untuk masa depannya, Tetapi pada hasil observasi yang saya lakukan pegawai bekerja tidak maksimal dan terkadang merasa ada ketakutan karena dalam menjalankan tugas yang diberikan sering ada gangguan atau pengawasan dari wartawan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, berdasarkan observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa secara umum kondisi Lingkungan dikantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat

dikatakan kurang baik, karena gedungnya sudah tidak layak dan belum lengkapnya sarana seperti kursi meja, dan lemari yang sudah kusam selain itu juga masih terdapat banyak berkas-berkas yang bertumpuk dan kurang rapi. Hal-hal seperti itu jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja dan mampu mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan yang telah disampaikan di atas sebelumnya penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ulu**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. “Apakah Motivasi Dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara persial maupun simultan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara persial maupun simultan?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian- penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi organisasi

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada dewan guru tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi penelitian lain

Penelitian ini dapat di jadikan referensi untuk di jadikan bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.