

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan pemerintahan didukung dengan adanya otonomi daerah, setiap wilayah dituntut untuk mampu mengembangkan wilayah masing-masing dalam pencapaian pembangunan. Baik pembangunan fisik maupun nonfisik yang diimplementasikan seperti pada program pengembangan kecamatan pada tiap-tiap kecamatan di Kabupaten Magelang. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi untuk dapat bekerja secara optimal. Perlu tercapainya kinerja pegawai yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas dan dalam rangka melayani masyarakat. Sumber daya manusia dalam hal ini mempunyai peranan yang sangat penting bagi tercapainya tujuan pembangunan daerah.

Untuk pencapaian tujuan perlu adanya kerjasama yang serasi antar masing-masing komponen. Seorang pimpinan tidak mungkin dapat melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tanpa adanya dukungan dari pegawainya/bawahannya. Seorang pegawai mungkin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, namun bisa juga tidak dapat melaksanakannya sesuai dengan rencana. Bila hal itu terjadi maka perlu untuk mencari sebab-sebabnya. Mungkin pegawai tersebut memang tidak mampu melaksanakannya karena tidak sesuai dengan keahliannya atau mungkin karena tidak ada dorongan

... dan ... untuk ...

tugasnya. Bila hal itu terjadi maka menjadi tugas seorang pimpinan untuk dapat memotivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakannya.

Disisi lain dalam rangka menunjang kinerja karyawan perlu juga diperhatikan lingkungan kerja dimana tempat mereka/pegawai bekerja. Lingkungan kerja kadang sering diabaikan oleh perusahaan/organisasi, padahal lingkungan kerja merupakan faktor penting karena dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal bagi organisasi/perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Menurut Henry Simamora (2004 : 5) “manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan”.

Kinerja maupun prestasi kerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja dapat membuat para pegawai bekerja secara nyaman, namun juga dapat sebaliknya bahwa lingkungan kerja dapat pula membuat pegawai malas untuk bekerja. Lingkungan kerja yang bersih dengan suasana sekitar tempat kerja yang rapi akan membuat pegawai bekerja lebih produktif.

Menurut penulis penelitian ini masih layak dilaksanakan karena medium sebagai dasar pegawai telah mampu melaksanakan tugas namun

justru dengan rutinitas kegiatan yang terus menerus dapat menimbulkan kejenuhan bagi pegawai. Sehingga dengan adanya motivasi terhadap pegawai dan di dukung dengan lingkungan kerja yang baik akan tetap dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang akan mampu meningkatkan kinerja instansi tersebut. Selain itu penulis juga mempunyai harapan dengan penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif terhadap aktivitas pada instansi kecamatan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik sehingga mampu berkompetisi dengan wilayah lain dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan daerah. Selain itu penulis juga berharap semoga penelitian ini dapat menambah perbendaharaan kajian ilmu pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia.

Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menyusun tesis dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka pokok permasalahan yang dapat disimpulkan penulis dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan di Kabupaten Magelang?”

C. Lingkup Penelitian

Pada penulisan tesis ini penulis membatasi lingkup penelitian yakni pada motivasi pegawai kecamatan yang terkait dengan teori kebutuhan McClelland yakni kebutuhan untuk mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*) dan juga berkaitan dengan lingkungan kerja yang akan dikaitkan dengan prestasi kerja pegawai.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis peran motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai kecamatan di Kabupaten Magelang.
2. Untuk menganalisis bagaimana/tingkat pengaruh variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
3. Untuk menganalisis peran variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan dan prestasi kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif bagi instansi kecamatan di Kabupaten Magelang, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut

F. Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah**
- B. Rumusan Masalah Penelitian**
- C. Lingkup Penelitian**
- D. Tujuan Penelitian**
- E. Manfaat Penelitian**
- F. Sistematika Penulisan**

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

- 1. Pengertian Manajemen**
 - a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**
 - b. Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia**
- 2. Fungsi Operasional**
- 3. Hasil Penelitian Terdahulu**
- 4. Pengertian Motivasi**
 - a. Dasar-dasar pokok motivasi**
 - b. Teori Motivasi**
- 5. Pengertian Lingkungan Kerja**
- 6. Pengertian Prestasi Kerja**

B. Hipotesis

7. BAB III METODA PENELITIAN

- A. Obyek/Subyek Penelitian**
- B. Teknik Pengambilan Sampel**
- C. Jenis Data**
- D. Teknik Pengumpulan Data**
- E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**
- F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**
 - 1. Uji Validitas**
 - 2. Uji Reliabilitas**
 - 3. Analisis Data**

8. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**
- B. Uji Validitas dan Reliabilitas**
- C. Statistik Deskriptif**
- D. Uji Hipotesis**
- E. Pembahasan**

9. BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

7. BAHAN ALAM YANG BERHUBUNGAN

- A. Gerek/Sumber Penelitian
- B. Teknik Pengambilan Sampel
- C. Jenis Data
- D. Teknik Pengumpulan Data
- E. Jenis Operasional Variabel Penelitian
- F. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen
- G. Uji Validasi
- H. Uji Reliabilitas
- I. Analisis Data

8. BAB 1. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Objek Penelitian
- B. Uji Validasi dan Reliabilitas
- C. Teknik Pengujian
- D. Hipotesis
- E. Pembahasan

9. BAB 2. KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

- A. Kesimpulan
- B. Saran
- C. Rekomendasi Penelitian
- D. Daftar Pustaka
- E. Lampiran