

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan instansi dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya instansi. instansi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dalam sebuah instansi dan merupakan aset berharga yang dibutuhkan oleh setiap instansi dalam memajukan dan mencapai sebuah tujuan.

Sumber daya manusia berkualitas merupakan faktor yang diperlukan oleh setiap instansi dalam mencapai tujuan tidak terkecuali pada lembaga pemerintah yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas dalam memajukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ndaraha(1999)sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif dan inovatif. oleh karena itu lembaga pemerintah memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai sebuah tujuan.

Tujuan lembaga pemerintah dapat tercapai apabila seorang Aparatur memiliki kualitas kerja baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. kualitas kerja Aparatur terlihat dari keterampilannya dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaannya.

Aparatur yang berkualitas tentunya menguasai kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya dan pekerjaannya. Aparatur yang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, akan mempengaruhi Motivasi Berprestasi.

Menurut Herman (Linda, 2004) Motivasi Berprestasi ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena motivasi berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan atau rintangan dan memecahkan masalah seseorang, bersaing secara sehat serta akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang. (dalam Gould dan Weinberg, 2007) motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan agar lebih memperhatikan bawahannya sehingga kedepannya dapat menciptakan motivasi berprestasi yang lebih baik.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Program pada Desa Naiola Timur

No	Program kerja	Jenis kegiatan	Target %	Realisasi %	Keterangan
1.	Pembangunan	Pembangunan kantor Desa	100%	100%	Baik
2.	Pembangunan	Pembuatan Bak Air	100%	85%	Cukup baik
3.	Pembangunan	Rumah Bantuan	100%	100%	Baik
4.	Pembangunan	Masuknya arus listrik	100%	100%	Baik
5.	Pembangunan	Pembangunan rabat beton pada setiap cabang	100%	75%	Cukup Baik
6.	Pemberdayaan	Pembagian Viber Sebanyak 69 Unit	100%	100%	Baik

Sumber Data : Kantor Desa Naiola Timur

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui terdapat dua program kerja dengan masing-masing sub-bagiannya dari hasil survei awal yang dilakukan peneliti, masih banyak program kerja yang tidak terealisasi 100% sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi bagi Aparatur Desa Naiola Timur belum optimal.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Prestasi Pada Kantor Desa Naiola Timur

No.	Jenis	Tahun
1.	Juara 4 Lomba Kader Tingkat Kecamatan	2019
2.	Juara 6 Lomba Bola Voli Perangakat Desa Antar Desa	2020
3.	Juara 1 lomba paduan suara antar desa	2022
4.	Juara 7 lomba bina keluarga lansia	2022

Sumber Data : Kantor Desa Naiola Timur

Dari tabel diatas menunjukkan data prestasi yang pernah di raih oleh Kantor Desa Naiola Timur dengan tiap tahun dengan rata-rata bisa mendapatkan beberapa penghargaan.

Tujuan lembaga pemerintah dapat tercapai dengan baik apabila Aparatur dalam instansi diberikan motivasi berprestasi yang tinggi. Sebaliknya dengan motivasi berprestasi yang rendah Aparatur tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aparatur kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaat yaitu individu atau kelompok yang dilayani instansi. Menurut Rabideu (2005) motivasi berprestasi adalah sebagai dorongan untuk keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan pengamatan peneliti, motivasi berprestasi kepala Desa Naiola Timur Kepada Aparatur Desa belum optimal, seperti kurangnya pengawasan dan pengarahan terhadap pekerjaan, akibatnya banyak program kerja yang tidak

terlaksana. Selain itu, penghargaan, rasa aman dan kompensasi yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga tidak ada komunikasi yang baik antara kepala Desa dan Aparatur Desa. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga terkesan lambat, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan bagi Aparatur Desa mengenai pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing.

Faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja Aparatur di kantor Desa kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pemimpin, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola pikir yang diciptakan pemimpin. lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruangan yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan, suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pemimpin dan bawahan dan bawahan dengan bawahan atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal agar pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan dapat memberi kenyamanan dan mendorong Aparatur giat bekerja sehingga motivasi berprestasi yang diharapkan perusahaan dapat terwujud. (Nitisemito, 2000:183) lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Aparatur akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai

suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan pengamatan peneliti, lingkungan kerja pada Desa Naiola Timur belum mendukung motivasi berprestasi dengan baik. Hal ini ditandai dengan . Suasana yang kurang kondusif, misalnya tidak adanya diskusi antara kepala Desa dengan bawahan serta komunikasi antara sesama Aparatur dan kepala Desa tentang masalah yang ada di masyarakat, masih terdapat Aparatur yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target, masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar Aparatur sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok, tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing Aparatur yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu, sehingga pelayanan yang diberikan juga belum optimal. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja yang ditentukan, sehingga tidak ada waktu istirahat yang cukup bagi Aparatur Desa. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi yang baik antara kepala Desa dengan Aparatur Desa tentang jam kerja.

Selain lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu disiplin kerja berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan dan ketaatan pada standar kerja. Menurut Davis (2004:36) bahwa disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas

sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim sesungguhnya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan, disiplin kerja Aparatur pada kantor Desa Naiola Timur masih tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan masih terdapat beberapa Aparatur yang masuk kantor tidak tepat waktu dan pulang kantor lebih awal, serta menyelesaikan tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) Pada Kantor Desa Naiola Timur.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) Pada Aparatur Kantor Desa Naiola Timur?
2. Apakah Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) Pada Aparatur Kantor Desa Naiola Timur?
3. Apakah Lingkungan kerja (X1) Kedisiplinan (X2) Berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi (Y) pada Aparatur kantor Desa Naiola Timur?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) Pada Aparatur Kantor Desa Naiola Timur.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh disiplin (X2) Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) Pada Aparatur Kantor Desa Naiola Timur.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) Pada Aparatur Kantor Desa Naiola Timur.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya tentang Lingkungan kerja, disiplin dan Motivasi Berprestasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi pemerintah setempat untuk meningkatkan prestasi.