

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia yang merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.

Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektifitas dan tingkat efisiensi dalam organisasi. Aktivitas yang sering dijumpai dalam Sumber Daya Manusia adalah merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi didalam organisasi serta semua aktivitas yang dilakukan dalam Sumber Daya Manusia bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Undang-undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana merupakan perubahan atas undang-undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah Daerah, yang memberi kesempatan dan kewenangan yang lebih luas pada daerah untuk mengatur dan menyelenggarakan urusan pemerintahan dan urusan kepentingan masyarakat menurut prakarsa dan kreatifitas sendiri. Hal ini dilakukan pemerintah Daerah berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai kewenangan yang dimiliki dan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perkembangan dan Pertumbuhan instansi sangat didukung oleh kesatuan dan keselarasan dari keseluruhan komponen yang ada dalam perusahaan yang mampu memberikan respon yang positif terhadap perusahaan. Pegawai atau tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia, dalam suatu instansi merupakan komponen yang ada dalam instansi yang terpenting dalam usaha pencapaian tujuan instansi untuk dapat mencapai tujuan tersebut pimpinan instansi sebaiknya memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai.

Setiap organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pegawai dengan merangsang mereka untuk bekerja dengan giat, karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada dalam organisasi. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja, kinerja pegawai dapat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai kearah tujuan yang akan dicapai.

Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang atau yang sering disingkat Damkar atau PMK yang terletak di Kabupaten Deli Serdang adalah satuan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat tentang Kebakaran Dan Penyelamatan dan cara menanganinya.

Berdasarkan Pengamatan peneliti di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang masih terdapat kekurangan-kekurangan semangat pegawai untuk melakukan pekerjaan tergolong masih rendah.

Secara teoritis kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, meliputi faktor manajemen, kemampuan, disiplin, pengembangan dan juga motivasi kerja. Tetapi faktor yang paling utama adalah faktor pengembangan dan motivasi. Faktor pengembangan akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai sedangkan

faktor motivasi kerja akan memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk meraih prestasi yang tinggi.

Pengembangan adalah suatu upaya yang dilaksanakan secara sadar,berencana,terarah,teratur dan bertanggung jawab dalam rangka mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang utuh. Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang,pengembangan karir tergolong kurang memadai,karena pengembangan tidak dirancang sesuai kondisi keterampilan masing-masing pegawai.program pengembangan dilakukan tanpa memperhatikan tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai.

Faktor motivasi juga cukup Dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dengan dorongan yang dipaksakan dari luar dirinya. Keadaan tersebut disebabkan bahwa yang dimaksud dengan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal,yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar pegawai secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dapat dicapai ada setiap waktu.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang,motivasi dalam bentuk penghasilan tidak mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Keadaan tersebut disebabkan gaji yang diperoleh pegawai tidak sebanding dengan beban kerja yang tergolong tinggi,sehingga faktor kelelahan menjadi sesuatu yang melemahkan fisik dan semangat kerja tanpa dibarengi dengan perawatan atau pemeliharaan fisik yang memadai. Adanya tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) belum memberikan kesejahteraan kepada pegawai karena untuk memperoleh TPP unsur penilaian kinerja dan disiplin harus terpenuhi,hal ini disebabkan sistem penilaian kinerja masih kurang objektif,sehingga pegawai kurang bersemangat untuk disiplin dalam bekerja,sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul : Pengaruh Motivasi kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang.

1.2 Identifikasi Masalah

Identikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih adanya pegawai yang kurang bersemangat melakukan pekerjaan tergolong masih rendah.
2. Adanya dorongan yang dipaksakan dari luar diri agar menyelesaikan tugas tempat waktu.
3. Adanya pegawai yang merasa kurang nyaman terhadap pekerjaan yang diarahkan oleh atasan kepada pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini membahas Pengaruh Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah Motivasi Kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kineja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten DeliSerdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban secara konkrit:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang?

1.6 Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah 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.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam pengembangan karir terhadap kinerja pegawai khususnya dalam Sumber Daya Manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus kasus dibidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

2. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi untuk kedepannya.

3. 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 Pengertian Motivasi Kerja

Kata Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (suwanto dkk,2017).Menurut Siswanto (2011:119),motivasi yaitu kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan potensi karyawan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan(*situation*). Dan edison,dkk (2017:170) juga mengemukakan pengertian dari motivasi adalah kebutuhan atau alasan yang mendorong dan menimbulkan kekuatan dalam mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk tujuan-tujuan tertentu. Selain itu Hamali,(2018-138) menyebutkan bahwa motivasi sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong,mengaktifkan, atau menggerakkan, mengarahkan atau menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2013:141)"Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasilmencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".

Menurut Fahmi (2016:190)"Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan".

Menurut Mangkunegara (2017:93)"Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka yang dapat diambil dalam penelitian ini bahwa motivasi adalah kebutuhan atau alasan yang mendorong dan menimbulkan kekuatan dalam mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:150), yaitu:

1. Motivasi Positif (insentif positif), Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerjabawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum.

2.1.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sule dan Priansa (2018;236) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain.

1. Keluarga dan Kebudayaan
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh diingkungan sosial Seperti Orang tua dan teman.
2. Konsep Diri
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
3. Jenis Kelamin
Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal

khususnya jika wanita tersebut berada di lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

6. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi ataupun lingkungan masyarakat.

7. Upaya pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaim pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi kerja pegawai.

2.1.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Ketika memotivasi kerja karyawan banyak prinsip-prinsip yang mempengaruhinya, Hamali (2018:142), diantara prinsip tersebut adalah:

1. Prinsip Partispasi

Dalam memotivasi karyawan, karyawan perlu diberikan kesempatan dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan dan perusahaan agar karyawan merasa mencintai pekerjaan dan merasa ikut adil dalam memajukan perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala hal yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang mempunyai otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin dapat memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.5 Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi kerja dikemukakan oleh Hartatik,(2019:162) antara:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan Produktifitas kerja karyawan.
- c. Menstabilkan pertahanan karyawan perusahaan.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- f. Meningkatkan Loyalitas,kreatifitas dan partisipasi karyawan.

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut siagian (2008:138) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut.

1. Daya Dorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut bagi tiap individu menurut

latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Dengan untuk melakukan sesuatu karena tertimulasi (adu pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Tanggung Jawab

Sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak mampu kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

6. Kewajiban Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik.

Pengertian Karir menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Rifai dan Sagala (2009:266), Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Menurut Sri Widodo (2015:54), pengertian karir:

1. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam hidup seseorang.
2. Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju pada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan dan karir.
3. Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Menurut Marwansyah (2009), dalam jurnal Audra Bianca dan Wahyu Susihino (2012:170) terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut: Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir objektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subjektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu, keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Menurut siagian (2007), dalam jurnal Atik Barorah (2013:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Sri Widodo (2015:53), Pengembangan karir adalah serangkaian aktifitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Menurut Andrew J. Dubrin (1982:197) Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktifitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka diperusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan.

2.2.2 Kegiatan Pengembangan Karir

Untuk para pegawai yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan. Apabila mereka merasa sebagai bagian kelompok kerja kohesif, usaha-usaha pengembangan karir mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karir dalam organisasi. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai, setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya.

Menurut Audra Bianca dan Wahyu Susihono dalam jurnal Spektrum Industri, (2012:173) bahwa pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir
2. Pengembangan akan terjadi jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerja. Jika tujuan tersebut dikembangkan

lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.

3. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. Untuk pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, organisasi harus juga berperan aktif misal mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian usaha pengembangan karir akan menguntungkan karyawan dan organisasinya.

2.2.3 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:77-78) tujuan pengembangan karir adalah:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
- e. Membuktikan tanggung jawab social
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan

Manfaat Pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi tersebut.

Menurut Sri Widodo (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.

2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas dikalangan pegawai.
3. Perencana karir mendorong para pekerja untuk tumbuh dan berkembang tidak secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.

2.2.4 Tahap Dan Jalur Karir

Menurut Marwansyah (2009), Audra Bianca dan Wahyu Susihono (2012:171), kebanyakan orang menyiapkan diri bekerja dengan menempuh pendidikan disekolah menengah, sekolah kejuruan, atau perguruan tinggi. Pada akhirnya, setelah menjalani sejumlah pekerjaan atau pilihan karir, seseorang biasanya akan menekuni satu posisi sampai ia pensiun.

Berikut bagan tahapan karir: Tahap-Tahap Karir dan Jalur Karir biasanya berfokus pada mobilitas ke atas dalam sebuah pekerjaan tertentu. Jalur karir tradisional biasanya berbentuk linier, mengukur keberhasilan melalui promosi ke jenjang yang lebih tinggi dan peningkatan gaji. Di samping jalur tradisional, ada tiga jalur karir lain yang dapat digunakan, yaitu: Network, Lateral, dan Dual (Marwansyah(2012), dalam jurnal Audra Bianca dan Wahyu Susihono(2012:172).

1. Jalur Karir Tradisional

Pada jalur karir tradisional, seorang pekerja bergerak secara vertikal di dalam organisasi, dari satu jabatan yang spesifik ke jabatan berikutnya. Asumsinya adalah, bahwa setiap jabatan yang mendahului sangat penting untuk mempersiapkan diri agar dapat memangku jabatan yang lebih tinggi.

2. Jalur Karir Jaringan

Network Karir Path berisi rangkaian yang berbentuk vertikal dan serangkaian peluang jabatan yang arahnya horizontal. Jalur ini mengakui kebutuhan untuk memperluas pengalaman pada satu tingkat, sebelum dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi, pendekatan ini memberikan peluang yang lebih realistis.

3. Jalur Keterampilan Lateral

Jalur keterampilan lateral (lateral skill path) adalah jalur karir yang memungkinkan perpindahan lateral atau ke samping di dalam perusahaan, yang ditempuh agar seorang karyawan dan direvitalisasi dan menemukan tantangan-tantangan baru. Perpindahan ini tidak harus berbentuk promosi atau disertai kenaikan gaji, tapi dengan mempelajari pekerjaan baru dan diberi semangat baru.

4. Jalur Karir Ganda

Jalur karir ganda semula dikembangkan untuk mengatasi masalah adanya para pekerja yang secara teknis telah terlatih, tetapi tidak punya keinginan untuk bekerja dibidang manajemen yang merupakan prosedur normal untuk bergerak ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

2.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Adapun Menurut Siagian (2012:207) dalam jurnal Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Adanya minat yang dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.

5. Tingkat Kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia mencapai tingkat tertentu dalam karirnya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Armdtrong (2006) dalam (Edison dkk, 2017:188). Mangkunegara, (2018:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian Kinerja menurut Edison, dkk (2017:188) adalah hasil dari suatu proses atau mengacu dan diukur selama priode sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, makan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja dalam peneltian ini adalah hasil dari suatu proses atau mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian Kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian Kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses kepada karyawan itu sendiri.

Definisi pengertian Penilaian Kinerja Menurut beberapa ahli:

1. Menurut Dessler (2015), Penilaian Kinerja merupakan mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya.
2. Menurut Mathis dan Jocson (2006), Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut.
3. Menurut Irianto (2001), Penilaian Kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Sedarmayanti dalam Ainnisya (2018:134) meliputi:

1. Mengetahui Keterampilan dan Kemampuan Karyawan.
2. Sebagai Dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya
3. penyempurnaan kondisi kerja peningkatan mutu dan hasil kerja.
4. Mengetahui Kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

5. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu kontrak multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edison dkk (2017:202, yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Sistem Prosedur
- c. Kepemimpinan
- d. Budaya Perusahaan Dan Lingkungan
- e. Motivasi Dan Pengakuan
- f. Kompetensi
- g. Komunikasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:65-71) sebagai berikut:

- a. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- b. Pengetahuan, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
- c. Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- d. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- e. Kepemimpinan, Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung yang diberikan.
- f. Disiplin Kerja, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu.

- g. Motivasi Kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- h. Kepribadian, Seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda dengan yang satu dengan yang lainnya.
- i. Gaya Kepemimpinan, Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- j. Rancangan Kerja, Merupakan pekerjaan yang memiliki rancangan yang akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dan memudahkan dalam mencapai tujuan.
- k. Budaya Organisasi, Yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan.
- l. Lingkungan Kerja, Merupakan kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja yang baik antar sesama pekerja.
- m. Komitmen, Merupakan usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Yang menjadi indikator-indikator kinerja menurut Edison dkk(2017:203) mencakup:

- a. Target
 - 1. Target yang berfokus pada pencapaian target
 - 2. Target yang menantang dan realistis
- b. Kualitas
 - 1. Kualitas yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
 - 2. Anggota yang memiliki komitmen tentang kualitas
 - 3. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
 - 4. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan
- c. Waktu
 - 1. Pekerjaan selesai tepat waktu

2. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas waktu penyelesaian
3. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
- d. Taat Asas
 1. Dilakukan dengan cara benar
 2. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Dalam mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator, Wibowo (2018:86) menjelaskan indikator tersebut diantara lain sebagai berikut:

1. Tujuan, adalah keadaan yang berbeda yang secara aktif, keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai pada masa yang akan datang.
2. Standart, Standart memberi arti penting karena memberi tahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai.
3. Alat atau Sarana merupakan Sumber Daya yang dapat digunakan untuk membantu agar dapat menyelesaikan tujuan dengan sukses.
4. Motiv, merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2010) data penilaian kinerja mempunyai nilai yang dapat membantu meningkatkan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi. Area manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud antara lain:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
2. Rekrutmen dan Seleksi
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Perencanaan Karir dan Pengembangan
5. Program Kompensasi
6. Hubungan Internal Karyawan
7. Penilaian Potensi Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2010:264) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Melalui pelatihan kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya,

5. Keputusan Promosi dan Emosi

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendokumentasikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Halim (2016)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Manuju Utara.	Hasil peneliti bahwa pengaruh motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Atnila (2016)	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kawantuna.	Hasil peneliti bahwa variabel tidak terikat motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor kelurahan Kawantuna sebesar 0,523 atau 53,2% sedangkan sisanya 46,8%
3	Muklishoh (2016)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)	Berdasarkan hasil hitung di peroleh data sebesar 0,747% atau sebesar 74,7% yang berarti bahwa variabel independen (motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar

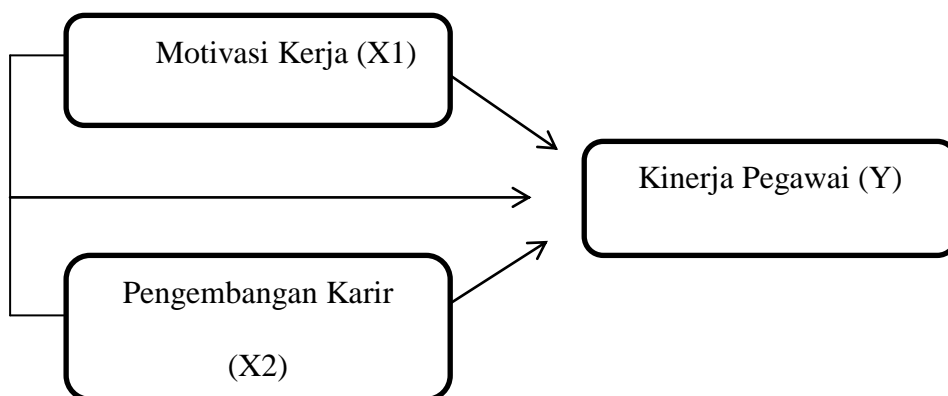
			74,7% dan sisanya 25,3% yang ditentukan oleh faktor lain.
4	Suprianto (2010)	Pengaruh Kinerja terhadap suatu kondisi yang diperoleh oleh seorang pegawai pada suatu periode.	Hasil peneliti bagi pegawai kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja. Sedangkan bagi organisasi kinerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen dan seleksi.
5	Arda (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada Barik Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	Hasil peneliti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin

			kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar suatu topik yang akan dibahas.

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 dibangun dengan mendasarkan kepada fakta masalah yang ada, keterkaitan variabel-variabel secara teoritis, metodologi, metode analisis dan dengan keselarasan tujuan penelitian yang ingin dicapai.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang.

2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang.
3. Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang.