

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan bagian paling penting yang harus diperhatikan terutama dalam usaha mencapai tujuan dari instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi tersebut. Terutama pada zaman sekarang ini persaingan antar instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi semakin ketat maka hal ini menuntut instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi untuk melakukan inovasi khususnya mengenai sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Menurut Kaehler & Grundei dalam Tamsah & Nurung (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai Ketika organisasi membutuhkannya.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwasanya manajemen dalam instansi pemerintah, Perusahaan atau organisasi merupakan suatu prosedur agar instansi pemerintah, Perusahaan atau organisasi dapat menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai, memberikan penilaian atas apa yang telah diterima pegawai dengan apa yang telah di capai oleh pegawai tersebut. Serta mampu memberikan jaminan Kesehatan pada

pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintahan, Perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Dessler dalam Gustiana et al.,(2022), Pelatihan adalah proses dalam mengerjar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja Perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi Perusahaan.

Menurut Noe dalam Gustiana et al.,(2022), Pengembangan mengacu pada pelatihan, Pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan, pemahaman, skill dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas secara optimal sedangkan pengembangan adalah cara untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah dimiliki oleh para pegawai.

Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang membangkitkan, mengahraikan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar

pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Industri 4.0 adalah kemajuan terbaru dalam industri manufaktur yang telah membuka jalan bagi penerapan sistem Fisika Siber (CPS) secara sistematis, di mana informasi dari semua perspektif terkait di Pantau dan disinkronkan secara ketat antar pabrik fisik dan dunia virtual Ruang komputasi. Selain itu, dengan memanfaatkan analitik informasi tingkat lanjut, mesin berjejaring akan dapat bekerja lebih efisien, kolaboratif dan unggul. Trend mengubah industri manufaktur menjadi generasi berikutnya (Lee et al., 2015) dalam (Tahar et al., 2022). Revolusi industri 4.0 merupakan perubahan yang terjadi di era digital. Khususnya dengan perubahan sistem komputer. Dimulai dari transaksi jual beli yang tidak melibatkan pengelola Perusahaan besar serta komunikasi, sosialisasi dan pengambilan keputusan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yang telah diangkat secara tetap dan berhak menduduki jabatan tertentu pada satuan tugasnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering kali merujuk pada pegawai pemerintahan yang bekerja dalam tingkatan atau koordinasi pusat baik kementerian maupun Lembaga pemerintahan pusat lainnya, meskipun terdapat pula PNS pada tingkat pemerintahan daerah. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan mampu melaksanakan Tugas Pokok Fungsi (TUPOKSI) dalam Pembangunan pemerintahan dan juga melayani Masyarakat.

Menurut hasil penelitian terdahulu Darmawan at al (2017) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan menurut

(Septyan Maryadi Sayoga & Dwi Sunu Kanto, 2023) Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan menurut Sugiarti (2021) yang terdapat didalam jurnal yang berjudul “*The influence of Training, Work environment and career development on work motivation that has impact on Employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta*” Kedua variabel yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Dinas Perhubungan (DISHUB) merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan. Dinas perhubungan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (SEKDA). Dinas Perhubungan juga berperan sebagai pelaksana kebijakan yang diatur oleh Kementerian Perhubungan, Lembaga yang mempunyai wewenang mengeluarkan kebijakan dan aturan hukum yang mengatur masalah transportasi. Oleh karena itu berdasarkan hasil dari prasarvei dan wawancara yang dilaksanakan oleh penulis dengan salah satu staff bidang umum kepegawaian di kantor Dinas Perhubungan provinsi Sumatera Utara penulis menemukan bahwasanya tanggung jawab atas pekerjaan para pegawai Dinas Perhubungan di era revolusi industri 4.0 ini masih tergolong rendah oleh karena itu di perlukan pegawai yang mempunyai keterampilan (*skill*) yang handal untuk bekerja di instansi ini dan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Agar mempunyai pegawai yang handal maka di perlukan adanya pelatihan dan pengembangan karir yang rutin dan sesuai dengan bidang-bidang yang ada di Dinas Perhubungan (DISHUB). Meskipun dalam pelatihan dan pengembangan karir

pegawai memerlukan anggaran yang cukup banyak, tetapi tetap harus dilaksanakan karena mempunyai manfaat yang sangat besar bagi Instansi dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan juga dari peneliti terdahulu, maka penulis tertarik untuk Menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan yang dilaksanakan secara rutin dan tepat untuk pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Sumatera Utara terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0.
2. Kurangnya pengembangan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0.
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 dikarenakan perkembangan zaman yang begitu pesat sehingga menyebabkan banyak pegawai masih merasa bingung dalam menghadapi era revolusi ini.
4. Adanya pegawai yang belum bisa menggunakan teknologi yang sedang berkembang pada zaman sekarang ini yang memudahkan akses untuk berkomunikasi contohnya seperti aplikasi zoom. Banyak instansi yang sudah

menggunakan aplikasi ini untuk mengadakan rapat ataupun pelatihan dan sebagainya karna dianggap memudahkan dalam hal komunikasi namun ternyata masih banyak pegawai yang belum bisa menggunakan aplikasi ini dikarenakan kurangnya pelatihan.

5. Dengan kemajuan sistem teknologi sekarang, banyak oknum tidak bertanggung jawab yang bisa mengakses sistem di Dinas Perhubungan dan menyalahgunakannya. Contohnya seperti Videotron yang ada di jalanan. Videotron ini pernah disalah gunakan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab sehingga muncul gambar atau video yang tidak senonoh yang berdurasi singkat sehingga mengganggu pandangan Masyarakat yang melintas di jalanan tersebut. Untuk itu diperlukan adanya pelatihan agar bisa meminimalisir serangan cyber dari oknum yang tidak bertanggung jawab.
6. Di era revolusi industri 4.0 ini hampir di setiap simpang jalan raya sudah memiliki CCTV, namun masih juga sering terjadi kemacetan ataupun kurang tertibnya pengguna jalan raya tersebut. Untuk itu diharapkan kepada seluruh pegawai yang bertugas memiliki akses untuk terhubung ke seluruh CCTV yang ada di jalan raya agar lebih mudah untuk memantau kondisi jalanan setiap saat, dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai Dinas Perhubungan.
7. Adanya pegawai yang tidak bisa membangun kerja sama dengan baik di dalam suatu bidang yang sama.
8. Kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi tentang masalah kebutuhan pelatihan dan pengembangan karir pegawai Dinas Perhubungan terhadap motivasi kerja di era revolusi industri 4.0.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh antara pelatihan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh antara pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi 4.0 pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi 4.0 pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Sebagai bentuk pengujian kualitas diri dan pengabdian Mahasiswa tingkat akhir dan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir yaitu berupa sebuah karya tulis dalam melihat permasalahan dalam suatu instansi. Perusahaan ataupun organisasi.
2. Secara akademis memberikan data empiris bagi disiplin ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Secara praktis menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya serta menjadi masukan bagi kantor Dinas perhubungan. Khususnya bagi peneliti yang berkaitan dengan judul mengenai kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pada saat sekarang atau yang akan datang guna meningkatkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perluasan wawasan karyawan untuk mendukung kegiatan bisnis Perusahaan.

Pelatihan (*Training*) adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir Dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara(2017:44)

Menurut Mathis dalam (Maulyan, 2019), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada Batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada

individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa mendatang.

Menurut Bariqi (2018:65) pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, Pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang di dorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan Pendidikan dan pelatihan diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan), dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan. (Bariqi, 2018:65). Adapun tujuan pelatihan menurut Simamora dalam hartatik (2014) dalam (D. E. Safitri, 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan
- b. memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

- d. membantu memecahkan masalah operasional.
- e. mempersiapkan karyawan promosi
- f. menorientasikan karyawan baru terhadap organisasi
- g. memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat Pelatihan menurut Wether dan Davis dalam (Priansa,2017) Menyatakan bahwa manfaat pelatihan adalah adanya kemampuan untuk meningkatkan jenjang karir pegawai dan untuk membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan menurut mangkunegara (2017:62) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 pengertian pengembangan karir

Pengembangan SDM adalah segala bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memfasilitasi karyawan agar bisa mencapai tujuan atau visi, misi yang diinginkan Perusahaan/organisasi.

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

(Affandi:2018:19)

Menurut Hartatik (2019:138) pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.

Menurut Priansa (2018:161) Pengembangan Karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

2.1.1.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama dalam pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dan memberikan hasil yang memuaskan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Beberapa tujuan pengembangan karir lainnya menurut Mangkunegara (2017:77) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. membantu dalam pencapaian tujuan individu dan Perusahaan. Pengembangan karir ini sendiri dapat membantu karyawan dan organisasi yang ada di Perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan membantu karyawan dalam merencanakan karir salah satunya dengan menciptakan suasana dan hubungan kesejahteraan antar karyawan agar menimbulkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi untuk Perusahaan.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Dalam pengembangan karir seorang karyawan dapat membantu menyadarkan akan kemampuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimiliki setiap individu.

4. Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir juga dapat menciptakan relasi dan memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir dapat juga menciptakan suasana kerja yang positif dalam berkompetisi dan pegawai menjadi lebih sejahtera.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir juga dapat menjadikan perusahaan melaksanakan program-program yang ada di dalamnya dengan tujuan untuk mencapai suatu target perusahaan.
7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian. Program pengembangan karir juga dapat menjadikan *turnover* rendah dan biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir sendiri ini memerlukan waktu yang cukup panjang karena penempatan suatu jabatan profesi dan manajerial didalam perusahaan memerlukan persyaratan dan kualifikasi sesuai dengan kemampuan dan persyaratan.

2.1.1.3 Indikator pengembangan karir

Menurut Piansa (2018:161) Indikator Pengembangan Karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir

Individu Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Hasibuan (2019) Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan atau motivasi kerja adalah dorongan penggerak semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang motivasi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Hasibuan (2017:143) menjelaskan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) The Desire to Live

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) The Desire for Possession

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) The Desire for Power

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja

4) The Desire for Recognition

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (wants) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja

2.1.3.3 Indikator motivasi kerja

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Prestasi (Achievement)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk

mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. **Pengakuan**(*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. **Pekerjaan itu sendiri** (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. **Tanggung jawab** (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. **Kemajuan** (*Advancement*)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.1.4 Era Revolusi Industri 4.0

2.1.4.1 Pengertian Era Revolusi Industri 4.0

Menurut Yolandha & Dewi, (2021: 914) Era Revolusi Industri 4.0 adalah proses perubahan penggunaan tenaga manusia menjadi penggunaan teknologi mesin. Tentu saja manusia akan digantikan oleh mesin dan penggantian manusia ini mengakibatkan pengurangan peran dan intervensi manusia dalam teknologi mesin.

Menurut Lee et al dalam Tahar et al., (2022:12381) industri 4.0 adalah kemajuan terbaru dalam industri manufaktur yang telah membuka jalan bagi penerapan sistem fisika siber (CPS) secara sistematis, Dimana informasi dari semua perspektif terkait dipantau dan disinkronkan secara ketat antara pabrik fisik dan dunia virtual pabrik, ruang komputasi. Selain itu, dengan memanfaatkan analitik informasi Tingkat lanjut, mesin berjejaring akan dapat bekerja lebih efisien, kolaboratif, dan unggul. Tren mengubah industri manufaktur menjadi generasi berikutnya.

Menurut Putra C.N dalam (Rofaida et al., 2019) pada revolusi industri 4.0, terjadi penggabungan teknologi otomatis dan cyber sehingga dalam aktifitas bisnis terjadi otomatisasi data (*automation and data exchange*). Seperti diketahui bahwa pada revolusi industri 4.0 ini banyak Perusahaan yang telah menerapkan konsep

digitalisasi/otomatisasi dalam setiap proses operasionalnya. Pemanfaatan teknologi digital sudah dapat dirasakan dampaknya di berbagai sub sektor seperti desain, musik, seni rupa dan sub sektor lainnya.

Rohida dalam (Tahar et al., 2022:12381) mengatakan bahwa era revolusi 4.0 perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti big data, internet of things, robot serta artificial intelligence. Program-program untuk meningkatkan keterampilan tersebut sangatlah penting untuk dipahami sehingga sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan industri.

2.1.4.2 Ciri-ciri Revolusi Industri 4.0

Adapun ciri-ciri Revolusi Industri 4.0 menurut Maulana & Nurhafizah, (2019:659) adalah pertama robot Automation yaitu proses produksi tidak lagi mengandalkan masa (Jumlah manusia) amun digantikan dengan sistem robot. Hal ini dikarenakan sistem robot dapat lebih bekerja efektif dan efisien dibandingkan jika dilakukan oleh manusia. Cukup mengeluarkan biaya perawatan sehingga bisa memangkas pengeluaran yang ada. Ciri kedua adalah 3D printer. Printer pada umumnya menghasilkan 2D. Namun di era revolusi ini bisa mencetak dalam bentuk 3D, bahkan membuat pakaian, membangun rumah akan semuda mem-print kertas. Karena semua di desain sesuai dengan keiinginan masing-masing orang. Ciri ketiga adalah internet of thing, kecepatan yang dikendalikan oleh internet dan segala sesuatu akan terhubung dengan internet. Yang terakhir adalah data of thing yaitu bagaimana sistem itu tahu karena terdapat sebuah data yang mengkoleksi informasi kita. Contoh pada suatu media sosial, seorang Perempuan tidak akan pernah

mendapat iklan seputar barang laki-laki kecuali Perempuan tersebut mencari barang-barang laki-laki.

2.1.4.3 Gejala-gejala Revolusi Industri 4.0

Gejala-gejala Revolusi Industri 4.0 yang muncul saat ini dapat kita lihat dan rasakan pemasaran produk meliputi barang yang menjual langsung ke konsumen sekarang digantikan dengan penjualan atau pemasaran brand melalui sistem elektronik, transportasi sekarang muncul adanya transportasi online, pekerja pabrik sekarang sudah diganti dengan teknologi robot, surat sudah diganti dengan message service seperti email, whatsapp, atau surat elektronik lainnya (Maulana & Nurhafizah, 2019:659). Demikian juga di bidang Kepegawaian Pemerintahan, kita sendiri juga sudah banyak melihat para pegawai menggunakan internet dalam kegiatan pekerjaan mereka sehari-hari. Contohnya seperti sistem absensi kegiatan pekerjaan yang dapat diakses menggunakan sistem internet kapanpun dan dimana pun.

2.1.4.4 Dampak Revolusi Industri 4.0

Menurut Yuli Sudargini dalam (Riani, n.d. 2021) Revolusi Industri 4.0 ini memiliki dampak positif yaitu adanya teknologi yang semakin canggih yang sudah terjadi secara mendunia bahkan di Indonesia. Namun di Indonesia ini bukan hanya pada dampak positif namun juga terdapat dampak negatif karena dengan adanya komunikasi tidak langsung melalui teknologi online, banyak Masyarakat kini melakukan interaksi secara online (tidak secara langsung).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul Peneliti/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi kerja dan kinerja di Prama Sanur Beach-Bali (Darmawan et al., 2017)	Variabel Bebas: Pelatihan Variabel Terikat: Motivasi Kerja dan Kinerja Populasi : 59 orang Sampel : 59 orang Yang bekerja di departemen FB product, FB Services, Front Office, dan House Keeping Alat analisis : Smart PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
2.	Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. (Meidita, 2019)	Variabel Bebas: Pelatihan dan Kompetensi Variabel Terikat: Kepuasan kerja melalui motivasi kerja Populasi : 101 karyawan Sampel : 101 karyawan Alat analisis: SPSS versi 24	Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3.	Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar (David Roge Yuniar, 2018)	Variabel bebas : Pelatihan Variabel Terikat : Motivasi kerja Pegawai Populasi : Seluruh pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan pelatihan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, pegawai pada Balai Besar

No.	Judul Peneliti/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kesejahteraan sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar Sampel : 46 orang Alat Analisis : SPSS 24.0 <i>for Windows</i>	Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar.
4.	Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi dan kepuasan kerja (Septyan Maryadi Sayoga & Dwi Sunu Kanto, 2023)	Variabel bebas : Beban kerja dan pengembangan karir Variabel terikat : Motivasi dan kepuasan kerja Populasi : 127 orang Sampel : 127 orang Alat analisis : <i>PLS</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai
5.	Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Pamekasan (W. Maulana et al., 2018)	Variabel bebas: karakteristik pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi Variabel terikat : Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan Populasi: 60 orang Sampel : 60 orang Alat Analisis <i>PLS</i>	Hasil penelitiannya adalah seluruh variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
6.	Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja (F. D. S. Safitri, 2018)	Variabel bebas: Pengembangan Karir Variabel terikat : Motivasi kerja melalui kepuasan kerja Sampel : 31 orang	Hasil penelitian ini mendukung bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

No.	Judul Peneliti/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Alat analisis: <i>SPSS 24.0</i>	
7.	<i>The effect of career Development and job training to employee Motivation of work in Cut Nyak Dhien Hospital</i> (Chandra & Syardiansah, 2021)	Variabel bebas : Pengembangan karir dan Pelatihan kerja Variabel Terikat: Motivasi kerja Sampel : 34 orang	Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (2) Variabel Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak perlu dilakukan pada rumah sakit Cut Nyak Dhien, Kota Langsa.
8.	<i>The influence of Training, work environment and career development on work motivation that has impact on Employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta</i> (Sugiarti, 2021)	Variabel Bebas : Pelatihan, Lingkungan kerja dan pengembangan karir Variabel Terikat : Motivasi Kerja Populasi : 127 orang Sampel : 127 orang	Hasil penelitian ini pelatihan mempunyai hasil pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

No.	Judul Peneliti/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di Loka Wisata BATURRADEN (Martina et al., 2014)	Variabel bebas: pelatihan dan pengembangan Variabel Terikat : Motivasi dan Prestasi kerja Sampel : 61 orang	Hasil penelitiannya adalah pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pengembangan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Sumber : Martina et al (2014), Darmawan et al (2018), David Yoge Yuniar (2018), (W. Maulana et al., 2018) (Meidita, 2019), , (Sugiarti, 2021), (Chandra & Syardiansah, 2021), (Septyan Maryadi Sayoga & Dwi Sunu Kanto, 2023).

Diolah oleh Peneliti (2024).

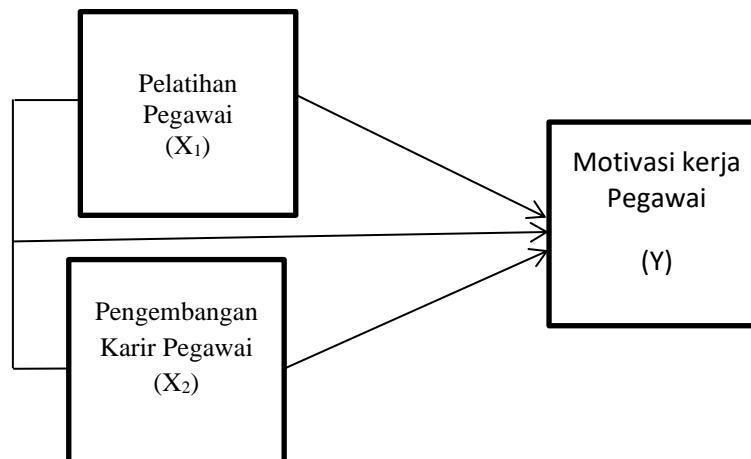
2.3 Kerangka Konseptual

Menyusun kerangka Konseptual adalah secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir, berdasarkan patokan pikir (postulat/ dedukasi/ hipotesis) menurut kerangka logis.

1. Menurut penelitian terdahulu bahwasanya Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Menurut penelitian terdahulu bahwasanya Pengembangan karir pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
3. Menurut penelitian terdahulu bahwasanya Pelatihan (X_1) dan pengembangan pegawai (X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1
kerangka konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis di rumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

1. Adanya pengaruh signifikan pelatihan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Sumatera utara

2. Adanya pengaruh signifikan Pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di era revolusi industri 4.0 pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Sumatera Utara.