

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Pembangunan dalam segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin modren. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja, pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memotivasi pegawai yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Motivasi pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya motivasi tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Memotivasi pegawai juga dapat untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Pelatihan dan pengembangan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pelatihan dan pengembangan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Salah satu sumber daya manusia yang penting dan sulit dikendalikan adalah tenaga kerja langsung berhubungan dengan setiap aktivitas yang ada dalam instansi. Oleh motivasi, pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan pengetahuan dan sikap pegawai terutama mental pegawai. Setiap instansi pemerintahan mempunyai tujuan pengembangan pegawai dalam hal ini pelatihan dan pengembangan adalah untuk memperbaiki efektivitas pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Tenaga kerja adalah salah satu unsur utama yang sangat penting dan harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh instansi pemerintah. Tenaga kerja dalam hal ini manusia sangat penting karena manusia itu mempunyai keistimewaan seperti: ia harus (bergerak dan bernapas), memiliki akal dan pikiran, perasaan dan keinginan dan sebagainya. Selain keistimewaannya, manusia juga merupakan salah satu faktor dominan sebagai penggerak organisasi dan pencapaian tujuan yang diinginkan, diprogramkan, dikoordinir dan diintegrasikan secara terpadu. Agar tujuan setiap instansi pemerintahan dapat terlaksana dengan baik maka sudah sepantasnya lah instansi melakukan usaha untuk meningkatkan kualitas pegawainya dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawainya, baik kepada pegawai lama maupun pegawai baru.

Motivasi ini dilaksanakan baik untuk pegawai baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan maupun untuk pegawai lama guna untuk melaksanakan tugas yang sekarang dan masa yang akan datang). Dengan demikian jelaslah bahwa program latihan dan motivasi dalam organisasi/instansi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi/instansi yang bersangkutan.

Pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan akan memberi tuntutan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut.

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan dan kecakapan.

Pengembangan merupakan suatu usaha yang ditunjukkan untuk memajukan pegawai dari segi karir maupun pengetahuan dan kemampuan.

Sadar akan betapa pentingnya pelatihan dan pengembangan, pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara dalam pembangunan, maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya pengembangan para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal. Banyak terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan motivasi pegawai antara lain. Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ketempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Penyelenggaraan motivasi oleh kepala kantor sangat penting dikaitkan dengan pelatihan dan pengembangan upaya peningkatan semangat kerja pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara. Rendahnya motivasi sangat dipengaruhi oleh perhatian pemimpin atau kepala kantor terhadap

pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Kurangnya pelatihan pegawai terhadap profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan kantor Camat Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara.

Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara ini sebagai salah satu instansi yang harus mengimbangi perubahan dan perkembangan teknologi agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai instansi yang langsung melayani masyarakat di se-kecamatan Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara dengan baik. Salah satunya dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh pemerintah kabupaten. Diantaranya diklat pra jabatan dan diklat dalam jabatan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan memilih judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara”.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya pelatihan pegawai terhadap profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara.
- b. Belum optimalnya pengembangan yang diberikan terhadap pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara
- c. Masih rendahnya motivasi pegawai karena kurangnya perhatian pemimpin terhadap pemberdayaan sumber daya manusia di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara.

1.3 BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1.3.1 Batasan Masalah

Guna menghindari kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhanbatu Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Berapa besar pengaruh pelatihan di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara.
- 2) Berapa besar pengaruh pengembangan di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara.
- 3) Berapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Sebelum diadakan penelitian lebih lanjut, maka disini penulis membatasi hanya kepada hal hal yang berhubungan dengan judul skripsi ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara.
- b. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengembangan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara.

- c. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori- teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

- b. Secara Praktis

1. Bagi Penulis Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang Pelatihan, motivasi kerja pegawai serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.
2. Bagi Kantor Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi, Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara. sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan kantor dalam mengatasi permasalahan mengenai Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Pegawai.
3. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang manajemen sumber daya manusia terutama Pelatihan, Pengembangan dan kinerja pegawai.
4. Bagi Pihak Lain Sebagai referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses membantu para pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Berdasarkan rumusan tersebut, pelatihan merupakan kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf member teknis operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan instansi. Salah satu upaya dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang sering digunakan dalam organisasi adalah melalui pelatihan. Berikut ini beberapa pendapat para pakar ekonomi mengenai pengertian pelatihan:

Menurut Hariandja (dalam Saragih 2019:6), “Pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai”.

Menurut Komaruddin (dalam Wulandari 2019:17), “Pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pengembangan sumber daya manusia yang berlaku dalam waktu

yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Menurut Sikula (dalam Subekhi 2019:69), “Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu”.

Menurut Rivai (2018:212), “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa pelatihan merupakan salah satu jenis proses pendidikan atau pembelajaran untuk meningkatkan atau mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.1.2 Indikator Pelatihan

Menurut Pitra (2018:5), Indikator pelatihan pegawai terdiri dari:

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Hal ini dilakukan instansi agar para pegawai dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan instansi. Sehingga pelatihan di setiap instansi diwajibkan kepada para pegawainya akan efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan ini akan di bawa? Siapa saja yang wajib mengikutinya? Dan apa tujuan akhir penelitian ini?
- b) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai atau professional. Hal ini dikarenakan pegawai adalah alat instansi yang membutuhkan keterampilan. Bagaimana mungkin pegawai yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih tidak *qualified*.

- c) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh instansi bagi pegawainya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.
- d) Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Instansi harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, instansi harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill* dan *knowledge* mereka. Karena tingkatan usia para pegawai yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda.
- e) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan., Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Pitra (2018:5) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu :

- a) Pegawai yang direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b) Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru.

- c) Meningkatkan daya saing perusahaan atau instansi dan memperbaiki produktifitas. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang berlangsung.
- d) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industry atau pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1.4 Mode Training

Menurut Subekhi (2020:86) metode training yaitu :

a) . *On The Job Training*

Atasan langsung dari pegawai yang akan dilatih, diberi tugas untuk melatih mereka. Sistem ini mempunyai keunggulan karena hemat dan tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Keberhasilan system ini sangat bergantung kepada kemampuan membagi waktu dari atasan langsung tersebut. Meskipun demikian cara ini memberi dampak psikis yang kuat terhadap pegawai baru karena dijalankan sendiri oleh atasannya dan dilakukan pada tempat kerja yang sesungguhnya.

b) *Vestibule Training*

Latihan tidak diberikan oleh atasan langsung melainkan oleh pelatih khusus (*staff specialist*). Cara ini menghindarkan atasan langsung dengan tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Jika peserta pelatihan tidak memperlihatkan prestasi yang baik, atasan langsung bisa minta pertanggung jawaban dari pelatih yang profesional itu. Dengan cara ini bisa terjadi perbedaan pendapat antar pelatih dengan atasan langsung dan

bisa menimbulkan konflik berkepanjangan. Inilah salah satu kelemahan dari *vestibule training*.

c) Magang atau *Apprenticeship*

Bisa digunakan untuk pekerja yang membutuhkan keterampilan formal yang relatif memerlukan sistem dan prosedur yang lebih rinci. Magang bisa juga diberikan kepada pekerjaan pengrajin (*craft*) seperti tukang kayu, tukang las, ahli listrik dan sebagainya. Mereka menjalani masa magang dianggap sebagai karyawan penuh, mereka mendapatkan hak dan kewajiban sama seperti karyawan lainnya.

d) Kursus dan Pelatihan Khusus

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari karyawan dibidang pengetahuan tertentu seperti kursus bahasa asing, kepemimpinan dan lain sebagainya.

2.1.2 Pengembangan

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan

Menurut Jan Bella (dalam Saragih 2019:15), “Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manejerial”.

Menurut Rivai dan Sagala (2018:212), “Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap, untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka”.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Subekhi 2020:71), “Pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan terfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan. Pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menangani beraneka tugas”.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2019:61), “Pengembangan sering kali dilakukan secara tumpang tindih dengan arti pelatihan atau pendidikan. Adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja”.

Menurut Veithzal (dalam Kadarisman 2018:12), “Menyatakan sebagai berikut.”Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian,dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditunjukan membantu karyawan untuk dapat menangani jabatannya dimasa mendatang, dengan memerhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang”.

2.1.2.2 Proses Atau Langkah-Langkah Pengembangan

Menurut Hasibuan (2019:75),“Proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai berikut”.

a) Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*) atukah untunk meningkatkan kecakapan memimpin (*managerial skills*) dan *conceptual skills*.

Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

b) Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya saran dari pengembangan itu.

Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

c) Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Misalnya: Tempat pengembangan hendaknya strategis, tenang, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan. Mesin-mesin yang digunakan dalam pengembangan sama jenisnya dengan mesin yang akan digunakan dalm bekerja pada peusahaan.

d) Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogeny dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

e) Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoretis dan praktis) bukan didasarkan kepada kawan atau saudara. Dengan pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik.

f) Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.

2.1.2.3 Metode Pengembangan

Berbagai metode dapat digunakan dalam pengembangan. Metode pengembangan yang paling terkenal dan banyak digunakan, antara lain:

a) . Metode *Understudy*

Teknik pengembangan *understudy* erpa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik

understudy tidak melakukan tugas secara penuh, tetapi diberikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam *understudy* peserta diberikan latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.

b) Metode

Job Rotasi dan Kemajuan Berencana Job rotasi yang melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan pada pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari suatu penempatan pada penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Keuntungan job rotasi mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antara pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat kerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

c) Metode *Coaching-Counseling*

Coaching adalah suatu prosedur mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coaching* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya. *Counseling* merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasikan diri, sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan

penyuluhan pegawai, diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja.

2.1.2.4 Tujuan Dan Manfaat Dan Pengembangan

Tujuan pengembangan sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi atau instansi pemerintah. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat, itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seseorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan dan dicita-citakan.

- a) Mewujudkan hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- b) Menyiapkan para manajer yang berkompeten untuk lebih cepat masuk ke tingkat senior (promosi jabatan).
- c) Untuk membantu mengisi lowongan jabatan tertentu.
- d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajerial yang partisipatif.
- f) Meningkatkan pengembangan karir.
- g) Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif yang dapat mempelancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalnya.
- h) Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama pegawai dan manajemen (pimpinan).

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para pegawai didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisienya pegawai yang bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi atau instansi pemerintah mencapai tujuan secara maksimal. Selain tujuan pengembangan karier juga memiliki manfaat yang hampir sama dengan apa yang dikemukakan diatas, namun manfaat pengembangan ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

- (1). Meningkatkan kemampuan pegawai.
- (2). Meningkatnya suplay pegawai yang berkemampuan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Brian Clegg (2017:2), “motivasi merupakan suatu istilah yang artinya dapat berbeda-beda tergantung dari sudut pandang anda melihatnya, motivasi berkenaan dengan memberi seseorang suatu dorongan atau rangsangan, atau singkatannya berkenaan dengan membangkitkan sesuatu”.

Menurut Robert Heller (dalam Wibowo 2019:109),“yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi”.

Menurut Mcshane dan Von Glinow (dalam Wibowo 2019:110), “memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*)

perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (dalam wibowo 2019:111), “memberikan defenisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetic yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Newstrom (dalam Wibowo 2019:110), “indicator motivasi adalah:

- a) *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- b) *Commitment* adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- c) *Satisfaction* kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

d) *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Dalam hal pemberian motivasi ini pemimpin harus mampu melihat melihat situasi serta suasana kerja para pegawai pada saat pekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para pegawai diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif. Secara besarnya, menurut Hasibuan (dalam Patmawati 2014:23), “motivasi terdiri dari:

- a) Motivasi positif (*incentive positif*), “maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negative (*incentive negative*), “maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut di hukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari pendapat di atas diperoleh kesimpulan bahwa motivasi positif merupakan suatu proses yang diberikan pemimpin untuk memotivasi bawahannya agar berprestasi.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh perusahaan. Insetif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau negatif dapat efektif untuk digunakan. Semuanya

2.1.3.4 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para pegawai.

2.1.3.5 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai.
- b) Meningkatkan kestabilan kerja pegawai.
- c) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan atau organisasi.
- d) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

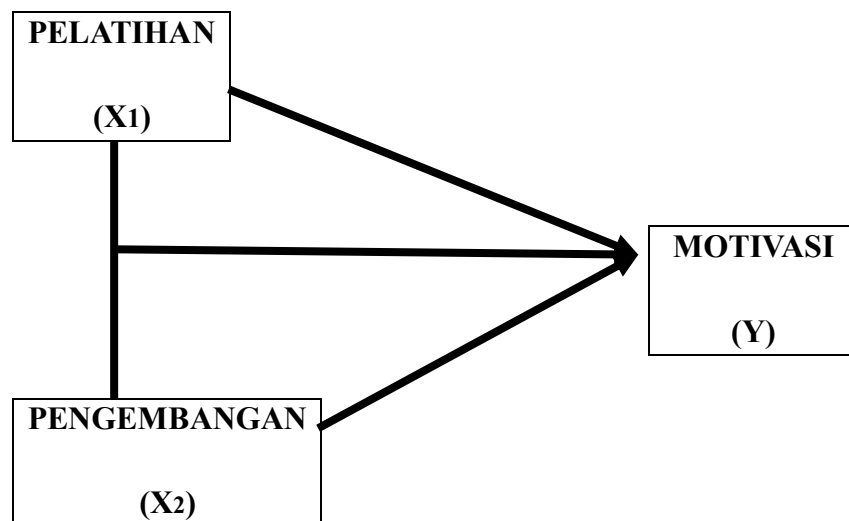
No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rr. Dian Indra Kusumasari, Fitri Lukiastuti (2020)	Pengaruh Kompetensi, Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang	Berdasarkan Hasil Penelitian ini adalah kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap

			kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan semarang baik secara parsial maupun secara simultan.
2	Chandra Dwi Saputra (2018)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Klimantan Selatan.
3	Patandung, Lestari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin

		Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo	kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas pemadam kebakaran kota palopo
--	--	--	---

2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Dan uraian diatas maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Agar tujuan pemerintahan dapat dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan, maka motivasi seorang pegawai harus dapat ditingkatkan yaitu dengan pelatihan dan pengembangan. Dan pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar UREmelaksanakan tugas dengan tepat dan sebaik-baiknya.

2.4 HIPOTESIS

Hipotesis menurut sugiyono (2016: 306), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diajukan.

Berdasarkan pengertian hipotesis dan permasalahan yang ada maka hipotesis yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di “Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara”.
- b. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di “Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara”.
- c. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di “Kantor Camat Kualuh Hilir Labuhan Batu Utara”.