

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu dinas. Banyak dinas menyadari bahwa faktor manusia dalam suatu instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan instansi pemerintah. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai pelaksana dari strategi organisasi itu sendiri.

Masalah rendahnya semangat kerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan setiap organisasi, karena semangat kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi. Kenyataan membuktikan bahwa, pegawai merupakan aset pokok dari suatu organisasi yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam arti pegawai yang tidak berkualitas dalam menjalankan tugasnya, dapat mengakibatkan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan organisasi. Sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki organisasi, apabila tidak didukung oleh kualitas dan kemampuan kerja pegawai, maka hasil kerja tidak akan tercapai secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2009:94) dalam Mulya et.all (2019:241) semangat kerja adalah keinginan serta kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdiri sejak tahun 1999 yang dibentuk berdasar pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No 5 tahun 1974 dengan Peraturan Daerah No 14 Tahun 1997 dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasar pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No 5 tahun 1974 dengan Peraturan Daerah No 14 Tahun 1997. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara telah sering mengalami pergantian Kepala Dinas dan mulai awal tahun 2023 sampai dengan sekarang dipimpin oleh Bapak H. Baharuddin Siagiaan, SH. M.Si. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada pegawai sehingga menemukan fenomena-fenomena masalah di Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Untuk mengungkap fenomena terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara maka peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara pada pegawai Dinas di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa, pada dasarnya semangat pegawai dalam kategori baik, akan tetapi masih ada beberapa permasalahan terkait semangat pegawai diantaranya adalah pengembangan karir yang masih kurang baik dimana kenaikan jabatan

diberikan kepada pegawai tidak sebanding dengan masa kerja yang telah dilakukan oleh pegawai, masih kurangnya informasi tentang pengembangan karir, rendahnya motivasi yang tumbuh dalam diri pegawai, masih ada beberapa pegawai yang sering telat hadir dan memperlama jam istirahat dan pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan yang dilakukan organisasi dalam menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman. Pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir instansi pemerintah.

Fenomena dalam pengembangan karir yakni di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara masih terdapat pengembangan karir yang kurang baik, seperti ada beberapa pegawai yang sudah lama bekerja tidak diberikan pengembangan karir atau kenaikan jabatan dan informasi tentang pengembangan karir kurang jelas. Hal ini akan menyebabkan pegawai akan merasa diperlakukan secara tidak jujur, pegawai juga merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh potensinya untuk kepentingan dinas. Selanjutnya pegawai akan merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan kepala dinas, sehingga pada akhirnya akan berdampak negative pada efektivitas dan efisiensi Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sendiri.

Menurut Daryanto (2015:19) pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai Mulya et.al (2019), Muhammad Sadam Andika (2023) dan Freski Sambo (2021) semuanya menarik kesimpulan bahwa pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi. Motivasi sendiri dapat menumbuhkan semangat pegawai, meningkatkan rasa percaya diri, dan memotivasi mereka dalam bekerja. Motivasi tidak hanya datang dari diri kita sendiri tetapi juga dari orang lain seperti saudara, rekan kerja, dan anggota keluarga. Motivasi juga memberikan keyakinan kepada pegawai bahwa keahliannya dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan instansi pemerintah.

Menurut Latief (2018:32)) motivasi adalah hasrat yang mengakibatkan perorangan sanggup mengerjakan suatu aktivitas, atau sering dimaknai sebagai aspek perangsang tindakan seseorang. Supaya pekerja merasa menjadi bagian dari entitas, kemakmuran perlu diperhatikalewat penyerahan kompensasi berupa gaji, jaminan kesehatan, pensiun, insentif finansial serta nonfinansial, juga fasilitas lain yang dimungkinkan mendorong serta menciptakan loyalitas pada organisasi

Fenomena terhadap motivasi di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dinilai cukup baik walaupun belum merata. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi yang tumbuh didalam diri pegawai.

Adanya motivasi membuat pegawai tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi terhadap semangat kerja pegawai Mulya, et.all (2019), Habeahan, Ayu Azhari Pasaribu et.all (2022), Eli Oktafiani (2020) dan Sarimonang et.all (2019) semuanya menarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Dari uraian, fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti ingin menguji kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengembangan karir yang masih kurang baik dimana kenaikan jabatan diberikan kepada pegawai tidak sebanding dengan masa kerja yang telah dilakukan oleh pegawai.
2. Masih kurangnya informasi tentang pengembangan karir .
3. Masih rendahnya motivasi yang tumbuh dalam diri pegawai.
4. Masih ada beberapa pegawai yang sering telat hadir dan memperlama jam istirahat.
5. Masih ada beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

1.3. Batasan Masalah

Karena kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka dari masalah–masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah pengembangan karir, motivasi dan semangat kerja pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- c. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk megetahui dan menganalisi pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk megetahui dan menganalisi pengaruh motivasi terhadap semangat kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk megetahui dan menganalisi pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat 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. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pegawai dalam upaya memecahkan masalah dan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

c. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa-masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Semangat Kerja

2.1.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja baik tentu akan dapat menimbulkan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Seorang pegawai dengan semangat kerja tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam bekerja.

Beberapa ahli mendefinisikan semangat kerja secara berbeda, misalnya menurut **Hasibuan (2009:94) dalam Mulya et.al (2019:241)** semangat kerja adalah keinginan serta kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Menurut **Sastrohadiwiryo (2012:35) dalam Ayu Azhari et.al (2022:311)** mengartikan semangat kerja sebagai Keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut **Nitisemito (2014:160) dalam Ayu Azhari et.al (2022:311)** menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga maka demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Arunchand (2013) dalam I Gusti Made Suwandana et.al (2019)

semangat kerja pegawai adalah hubungan yang dimiliki antara pegawai atau sekelompok pegawai tertentu dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja, semangat pegawai yang tinggi berarti pegawai bahagia dan tercermin dalam jenis pekerjaan yang mereka hasilkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan yang dimaksud semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong agar mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kesalahan sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut **Agustini (2011) dalam Candra Pranata Manihuruk et.all (2020:297)** faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
2. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggan pekerja atau pekerjaanya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.

Menurut **Nurmansyah (2011:154) dalam Sari, N (2015:4)** menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya :

- a) Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab saling tumpang tindih
- b) Desain pekerjaan kurang menarik
- c) System kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan
- d) Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir

2.1.1.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada banyak cara yang dapat diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan seperti yang dikemukakan **Nitisemito (1992:170) dalam Bayu Laksono Ashari, et.all (2018:8)** yaitu sebagai berikut.

- a) Gaji yang cukup.
- b) Memperhatikan kebutuhan rohani.
- c) Sekali-kali perlu menciptakan suasana yang santai.
- d) Harga diri perlu mendapat perhatian.
- e) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
- f) Memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju.
- g) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- h) Usahakan para karyawan untuk mempunyai loyalitas.
- i) Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding.
- j) Fasilitas yang menyenangkan

2.1.1.4 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh **As'ad (2011)** dalam **Siregar, AJ, et. All (2022:298)** juga mengatakan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kedisiplinan kerja,
yaitu usaha untuk mematuhi peraturan yg dikeluarkan organisasi untuk dilaksanakan oleh pegawai.
2. Ketelitian kerja,
yaitu sejauh mana pegawai mempunyai rasa kecermatan kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja mejadi sangat rendah.
3. Kegairahan kerja,
yaitu adanya keinginan yg tinggi dari pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. Kerajinan kerja,
yaitu pegawai dalam mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut **Marwansyah (2012:208)** dalam **Djoko Subali et.all (2021:289)**, pengembangan karir adalah tahap kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Media pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerja maupun teknik-

teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang bekerja lebih baik.

Menurut **Sutrisno (2009) dalam Dicky Surya Handoko et.all (2018:35)** pengembangan karir selalu berkaitan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi atau jabatan yang memungkinkan diduduki seseorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkat teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan ini akan menentukan apa yang perlu dikembangkan untuk tugas-tugas dan kepentingan organisasi di masa yang akan datang.

Menurut **Gomes (2003) dalam Dicky Surya Handoko et.all (2018:35)** pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam suatu organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya.

Sedangkan menurut Daryanto (2015:19) pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Dari urain diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir di organisasi perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik agar kualitas pegawai dapat terjaga dan meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Triton (2010:155) dalam Mohamad Muspawi (2017:117) menjelaskan bahwa pengembangan karier dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karier di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi dari pekerjaan, dan bagi organisasi pengembangan karier memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai yang akan mengisi posisi yang akan lowong di masa mendatang.

Sedangkan menurut Samsudin (2010:149) dalam Mohamad Muspawi (2017:117) menjelaskan bahwa pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dari segi pengembangan karier, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- b. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
- c. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

a) Prestasi Kerja

Prestasi Kerja (*Job Performance*) merupakan yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja dibawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya kearah pengembangan karirpun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan dan jam-jam yang dihabiskan.

c) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure diluar organisasi atau dinas. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut

2.1.2.4 Tahap Fase Pengembangan Karir

Menurut **Sinambela (2016)** dalam **Mohamad Muspawi (2017:117)** menjelaskan bahwa tahap pengembangan itu terbagi kepada empat fase, yaitu:

1. Fase Awal.

Fase awal atau sering disebut dengan karier awal adalah fase yang menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal pekerjaan.

2. Fase Lanjutan.

Fase lanjutan, yaitu fase pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, akan tetapi masih lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan.

3. Fase Mempertahankan.

Fase mempertahankan, yaitu fase di mana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa yang lampau.

4. Fase Pensiun.

Fase pensiun, yakni individu telah melampaui suatu karier yang diharapkan dan akan berpindah ke karier yang lain sepanjang masih memiliki tenaga dan kemampuan.

2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir yang dilakukan pada setiap organisasi atau perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang dibutuhkan oleh organisasi

tersebut. Menurut **Nitisemito (2016:74)** pengembangan karir dibagi menjadi 4 yaitu :

1. Pembinaan dari Pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mencapai tujuan perusahaan

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dilihat dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama pada tambahan pembayaran upah atau gaji

4. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut **Rivai (2015: 97)**, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir

Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

2. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional

3. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada pegawainya untuk mengembangkan dirinya

4. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan dirinya.

5. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

6. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja pegawai.

7. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pelatihan dan pendidikan untuk pegawai agar meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab hal tersebut dapat menjadi salah satu penentu jalan tidaknya pekerjaan yang diberikan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja organisasi.

Menurut **Hasibuan (2013:143)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong semangat pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar pegawai tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi-kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya diperusahaan. Adanya motivasi membuat pegawai tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut **Rivai (2014:837)**, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam

arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2015:40) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi sehingga mempengaruhi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut **Latief (2018:32)** motivasi adalah hasrat yang mengakibatkan perorangan sanggup mengerjakan suatu aktivitas, atau sering dimaknai sebagai aspek perangsang tindakan seseorang. Supaya pekerja merasa menjadi bagian dari entitas, kemakmuran perlu diperhatikan lewat penyerahan kompensasi berupa gaji, jaminan kesehatan, pensiun, insentif finansial serta nonfinansial, juga fasilitas lain yang dimungkinkan mendorong serta menciptakan loyalitas pada organisasi.

Maka dapat didefinisikan bahwa motivasi sebagai masalah yang sangat penting pada setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar kamu mencaoai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki tujuan yang sangat penting yaitu meningkatkan kepuasan kerja, moral meningkatkan produktivitas kerja karyawan, disiplin karyawan, serta mempertahankan kestabilan karyawan organisasi. Motivasi juga mendefinisikan

pengadaan karyawan, rasa tanggung jawa karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Adapun menurut **Afandi (2016:16)** tujuan motivasi kerja terbagi beberapa yaitu sebagai berikut

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
- f. Meningkatkan loyaltas, kreativitas dan fasilitas karyawan
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan dengan tugasnya
- i. Meningkatkan efisinsi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah pendorong dan pemberi semangat bagi setiap pegawai yang dapat diperngaruhi oleh banyak faktor. Menurut Edy Sutrisno (2014:116) motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Internal Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan, antara lain memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman serta nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi pemerintah untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

d. Fungsi supervisi dalam suatu instansi pemerintah adalah memberikan pengarahan, membimbing pegawai, agar pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Suatu instansi pemerintah sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pegawai.

Sedangkan menurut **Mslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2014:225-226)** faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

3. Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat dalam bekerja.
4. Kebutuhan akan rasa aman merupakan rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni, kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerja pada waktu berkerja.

5. Kebutuhan sosial atau afiliasi meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai serta dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat pekerja. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup sendiri ditempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
6. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestasi. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seorang dalam organisasi maka semakin tinggi pula prestasinya.
7. Kebutuhan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3.4 Metode Motivasi

Malayu **Hasibuan (2012:149)** dalam **Mulya et.all (2019:244)** mengemukakan bahwa ada dua metode motivasi yang di berikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan, antara lain :

- 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation), yaitu motivasi yang di berikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya berupa materiil dan nonmateriil seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.
- 2) Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation), yaitu motivasi yang di berikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung sehingga para karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.4 Prinsip – Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

- a. Prinsip Partisipasi Dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerja
- c. Prinsip Mengakui Adil Bawahan Pempimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasi kerja
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pimpinan yang memberikan otoritas ataupun wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah alat ukur atau parameter untuk menilai apakah motivasi yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017: 94-95) mengungkapkan motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan hubungan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk mempertimbangkan penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”, maka perlu dilakukan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebagai perbandingan dengan penelitian penulis. Penelitian terdahulu meliputi :

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mulya, Sukomo, Kasma. (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap semangat pegawai. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat pegawai
2	Muhammad Sadam Andika (2023)	Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai. 2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai 3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai
3	Ayu Azhari Pasaribu	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap

	Habeahan, Mhd Shafwan Koto, Sriayu Aritha Panggabean (2022)	Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga	semangat pegawai. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat pegawai
4	Freski Sambo (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
5	Eli Oktafiani (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Pelni (Persero)	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja
6	Sarimonang Sihombing, Andika Nurmalasari Gultom (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara II Medan	1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016) dalam Ansita Cristiana (2021:16), mengemukakan bahwa dalam kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam model ini terdapat dua variabel independen berupa pengembangan karir dan motivasi kemudian variabel

dependen yang berupa semangat kerja pegawai disebut juga dengan model berganda.

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap semangat kerja pegawai (Y) didukung dengan teori Marwansyah (2012:208) dalam Djoko Subali, et.all (2021:289), Pengembangan karir adalah tahap kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Media pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerja maupun perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang bekerja lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Freski Sambo (2021) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Menurut penelitian Muhammad Sadam Andika (2023) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X2) terhadap semangat kerja pegawai (Y) didukung dengan teori menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

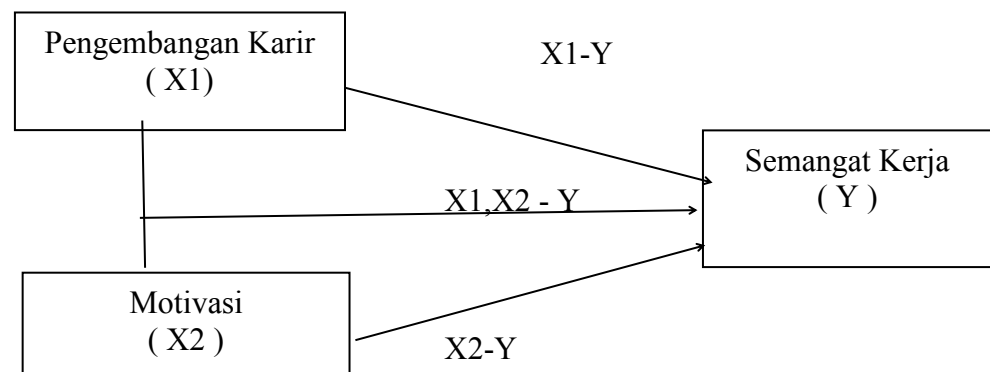
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Habeahan, Ayu Azhari Pasaribu et.all (2022) motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Menurut

penelitian Eli Oktafiani (2020) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

3.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian terpenting dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi dan kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Menurut **Sastrohadiwiry (2012:35)** dalam **Ayu Azhari et.al (2022:311)** mengartikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mulya, et.al (2019) pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Sarimonang, et.al (2019) pengembangan karir, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut

- a. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- c. Pengembangan Karir dan Motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.