

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan dalam fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan tersebut, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif, inovatif, dan profesional dalam menghadapi suatu masalah. Seiring dengan persaingan yang semakin maju karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang profesional.

Menurut Sagala dan Rivai (2003:837) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi juga merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presentasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Robbins dan Counter (2011:171) “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu” .

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukan. Motivasi kerja lingkungan tempat kerja karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Selain itu, organisasi atau perusahaan perlu memastikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan sangat di perlukan dalam perusahaan. Apabila karyawan telah di latih dan telah mahir dalam bidanag kerjanya, Mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanagggung jawab mereka di masa medatang. Para karyawan baru biasanya telah memepunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang di butuhkan. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karayawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat pembinaan karier karayawan dan membantu mengembanagakan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawab di masa mendatang. Mereka juga mungkin memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk sukses mengerjakan tugas tugasnya.

Menurut Mangkuprawira (2004:221) “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengerjakan pengetahuan dan keahlian tertentu serta agar karyawan semakain terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik,sesuai dengan standart”. Menurut Mangkunegara dalam Titisari (2014:74) “Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan”.

Kinerja adalah serangkaian dari hasil suatau kegiatan yang berasal dari motivasi dan pelatihan agar suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan mewujudkan suatu pencapaian yang di inginkan.

Beberapa penelitian tentang motivasi dan pelatihan telah dilakukan peneliti terdahulu Ruslan, (2011) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja” sampelnya pada karyawan administrasi perguruan tinggi swasta pada tingkat Universitas yang ada di kota Palembang, menyebutkan secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Palembang, dimana dari hasil perhitungan probabilitas, Secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Palembang. Deni Primajaya (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatiahn kerja Terhadap kinerja karayawan PT PERTAMINA (Persero) Upms IV Semarang” dengan hasil penelitian ini ada pengaruh positif motivasi secara koefiesien kerja terhadap kinerja, pengaruh penegruh positif terhadap motivasi kerja dan pelatihan kerja

terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Wahyu Nur Rohmah (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Pratama Bantul” (studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Bantul) dimana dari hasil tersebut motivasi kerja lebih berpengaruh dalam kinerja karyawan kantor pelayanan pajak Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

Hasil Penelitian internasional terdahulu, Ismenia Boe (2014) “*Determine Whether Training programs Performance of Employees*” (studi inoffice of Presidential of the Republic of East Timor) Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa program pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Program pelatihan harus ditingkatkan agar menambah kemampuan, merubah perilaku dalam bersikap dan merubah disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi harus ditingkatkan terutama dalam hal pemberian bonus, Pemberian non bonus seperti promosi jabatan, komunikasi dan perhatian atasan terhadap bawahan, dalam melaksanakan pekerjaannya. Nur Rahmah Andayanai, Priskila Makian (2016) melakukan penelitian dengan judul “*Determine the effect of job Training and work Motivation on Employee Performance in the Production department Employees*”. (studi in PT.PCI Elektronik Internasional) hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang harus di hadapi saat ini di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang adalah dengan harus dihadapinya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pelayanan masyarakat juga menjadi hal penting saat ini untuk itu, kinerja pegawai Dinas Perhubungan agar meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang berkualitas mampu menghasilkan kinerja yang optimal salah satunya dengan cara memotivasi dan memberikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang. Agar dapat memberikan pelayanan yang optimal pada publik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang, untuk mengetahui motivasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin pada bawahan dan jajarannya, pelatihan kerja yang guna mengoptimalkan kinerja dalam pekerjaannya. Serta mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, untuk selanjutnya penelitian ini tertuang dalam sebuah judul yaitu “Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang”.

1.1 Batasan Masalah

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini perlu pembatasan masalah untuk menghindari persepsi yang berbeda sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dari pembaca, adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah :Penelitian ini meneliti di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya

membahas Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang melaksanakan kegiatannya dalam bertugas. Pelayanan termasuk suatu yang timbul karena adanya motivasi dan pelatihan kerja, dua inilah yang akhirnya menciptakan pelayanan yang baik, dari sini pula kinerja sangat di perhatikan.

1.2 Perumusan Masalah

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

1.3 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang
Dengan adanya penelitian yang di laksanakan pada Dinas Perhubungan tersebut dapat memberikan ide atau saran bersifat membangun bagi kemajuan Dinas Perhubungan.

b. Bagi Peneliti

1. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar Sarjana S1.
2. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan, dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Lain

1. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
2. Dapat dijadikan referensi dan dasar pelaksanaan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

