

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Era digital persaingan dunia perusahaan semakin ketat dikarenakan canggihnya teknologi dimana tidak ada batasan dalam mengakses informasi. Tetapi dibalik semua kecanggihan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tentu terdapat sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan (kinerja) yang baik untuk mengoperasikan teknologi yang ada. Sehingga membuat perusahaan maupun instansi harus mampu mengevaluasi dan mengkaji apa saja yang dapat dilakukan untuk memajukan perusahaan maupun instansi yang mampu mendorong keinginan individu itu sendiri.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan dipandang sebagai sarana mengatasi perubahan yang inovasi teknologi, persaingan pasar dan memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, jadi jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan yang menangani infrastruktur pekerjaan umum, sebagai bagian dari bidang infrastruktur, berkewajiban untuk mendukung hal tersebut melalui pelaksanaan pembangunan yang terpadu, efektif dan efisien dengan memperhatikan pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas program yang dilaksanakan, Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan harus terus menerus melakukan perubahan menuju perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil dan tujuan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan”**.

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kompetensi para tenaga terampil yang belum terdata dengan baik.
2. Rendahnya partisipasi masyarakat untuk menjaga dan merawat hasil-hasil pembangunan.
3. Kualitas dan kuantitas dan data base dan pemetaan saluran drainase masih rendah.

## **I.3. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan ?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan ?
3. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan ?

## **I.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan ?

## **I.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan :

1. Bagi peneliti

Memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.
  - b. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan ketika Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan melakukan pembaharuan program untuk kemajuan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Prima Indonesia.

## **I.6. Tinjauan Pustaka**

### **I.6.1. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hamali (2016:63) Pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerjaseseorang (karyawan atau sekelompok orang).

### **1.6.2. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2013:839) Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara dan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

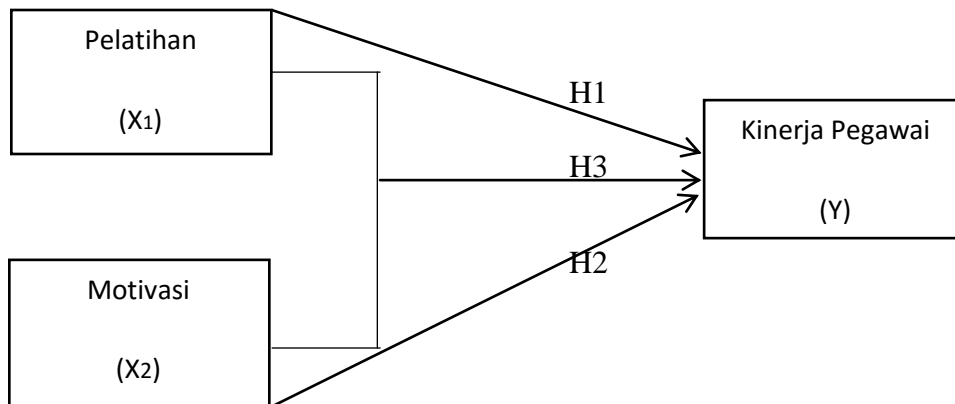
### **1.6.3 Teori Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2013:548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaanseseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

## **1.7. Kerangka Konseptual**

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan pembelajaran kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik, dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja nya. Motivasi merupakan suatu tindakan yang menyebabkan seseorang lebih antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen dan independen seperti pada Gambar II.1 :



**Gambar I.1 Kerangka Konseptual**

### **1.8. Hipotesis**

Adapun hipotesis di kembangkan penulis, sehingga dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Medan.
3. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.