

BAB I

PENGANTAR

1.1 Dasar Masalah

Peningkatan kualitas tenaga kerja adalah cara yang dapat dipakai pada pengaturan dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini dapat menciptakan prestasi kerja bagi karyawan. Jika capaian kerja staf yang baik, Peningkatan hasil kerja karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan serta memberikan kontribusi positif terhadap keuntungan perusahaan (Aldi & Susanti, 2019). Setiap individu dalam dunia kerja umumnya berupaya mencapai prestasi kerja. Namun, hasil kerja yang diperoleh tidak selalu setara, karena perbedaan kemampuan dan motivasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Badriyah, 2018) menyatakan bahwa, Kinerja seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat disebut sebagai prestasi kerja, yang merupakan hasil akhir dari interaksi antara kemampuan individu, pengalaman kerja, komitmen terhadap tugas, serta manajemen waktu yang diterapkan. staf yang baik berkontribusi pekerjaan dengan baik, sedangkan pegawai tidak sesuai tidak setia, jujur, dan tidak disiplin. Karena semua bisnis mengharapkan karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi.

Namun untuk instansi kantor pemerintahan belum di terapkan makanya layanan pemerintah banyak di keluhkan oleh para masyarakat, maka dari itu perlu diadakannya oleh pemerintah daerah untuk mengadakan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga suatu lembaga bisa berkembang dan menciptakan prestasi yang dapat di banggakan oleh masyarakat. Prestasi kerja dapat di ciptakan apabila pimpinan peduli akan kekurangan pegawainya dan memfasilitasi penunjang yang membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai akan tetapi untuk Sebagian instansi pimpinan banyak yang mengabaikannya, selain itu prestasi kerja dapat tercipta apabila instansi melakukan pengembangan. Strategi pengembangan sumber daya manusia diklat

yang efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi tenaga pendidik dan kepegawaian, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan(Dzakiyyah, 2022). Dengan menyediakan program pengembangan tenaga kerja relevan serta berbobot, instansi mampu memperkuat kompetensi staf serta memajukan kapasitas institusi untuk merespons perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat.

Pengembangan berguna dalam memajukan keahlian upaya teoritis, konseptual, dan Penyesuaian moral kerja karyawan terhadap kebutuhan posisi atau fungsi jabatan dapat diwujudkan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Peningkatan merupakan upaya agar mneoptimalkan kinerja staf melalui workshop atau pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Penataran dan pengembangan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan professional pada kebutuhan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan di instansi pemerintah medan termasuk kantor gubernur kurang berkesinambungan dan tidak merata di antara karyawan, sehingga sulit bagi mereka dalam mencapai knowledge dan skill yang lebih baik tentang profesi staf. Mereka juga tidak dapat meningkatkan wawasan dan potensi mereka untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan apabila intansi dapat memanajemen apa yang dibutuhkan untuk mendukung proses pengembangan tersebut.

Manajemen dapat terlaksana apabila Seseorang memiliki kemampuan untuk memanajemen semua aktivitas dalam kerjaan oleh seseorang untuk mencapai maksud tertentu. yang berupa visi dan misi dari organisasi. (Mardalena, 2018) mengungkapkan pada Manajemen merupakan suatu proses yang bertujuan mencapai sasaran organisasi dengan cara mengoordinasikan kerja sama antara manusia dan sumber daya lainnya. Selain itu, manajemen dapat didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan yang sistematis dan logis. jika tidak disertai dengan adanya keterampilan sehingga tidak akan tercapai manajemen agar optimal dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan melakukan riset dengan tema : **“Penerapan Strategi Pengembangan Manajemen dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.”**

1.2. Identifikasi Isu

Adapun perumusan masalah yang di hadapi pada riset ini adalah :

1. Bagaimana Pengembangan dapat dipengaruhi oleh Prestasi Kerja Pada Karyawan Kantor Gubernur SUMUT
2. Bagaimana Manajemen dapat di pengaruhi oleh Prestasi Kerja Pada Pegawai Kantor Gubernur SUMUT.
3. Apakah Pengembangan dan Manajemen Berpnegaruh Pada Prestasi Kerja Pada Karyawan Kantor Gubernur SUMUT.

1.3. Sasaran Riset

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami:

1. Menguji Dampak Pengembangan Pada Prestasi Kerja Pada Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Menguji Efek Manajemen Pada Prestasi Kerja Pada Karyawan kantor Gubernur SUMUT.
3. Menguji Hasil Pengembangan serta Manajemen dalam Prestasi Kerja Pada Karyawan kantor Gubernur SUMUT.

1.4. Tinjauan Pustaka

Defenisi Pengembangan

Berdasarkan asal usul kata, kata lain "pengembangan" bermula dalam kata "pengembang", dimaksud "proses, cara, perbuatan, atau proses kegiatan bersama yang dilakukan oleh penduduk di suatu wilayah untuk memenuhi kebutuhannya." lihat ini: <https://kbbi.web.id/kembang.html> . Dalam pernyataan (Hasibuan, 2011), peningkatan (Development) adalah Tugas operasional kedua dalam manajemen sumber daya manusia. Agar pengoptimalan dapat dikerjakan

dengan baik, program pengembangan harus dibuat terlebih dahulu.

Pengertian Manajemen

Manajemen menurut George R. Terry sebagaimana dikutip (Na'im et al., 2021) manajemen didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan usaha orang lain secara bersama-sama. Selanjutnya, George R. Terry juga mengemukakan berbagai fungsi manajemen yang perlu diperhatikan.

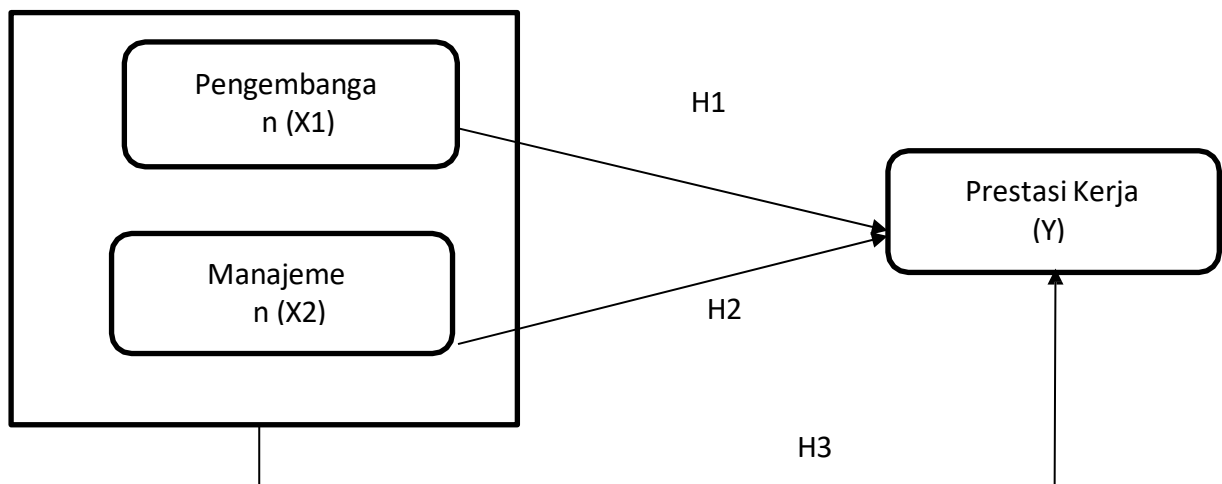
Pengertian Prestasi Kerja

(Bernardin, O., dan Russel, 2016), mendefenisikan capaian kerja sebagai Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan berbagai kewajiban yang menjadi bagian dari tugas profesinya, serta pengertian tentang seberapa penting kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan yang ada di tempat kerja.

1.5. Kajian sebelumnya

| N0 | Pakar Riset (Tahun) | Fokus Kajian | Komponen | Hasil Kajian |
|----|---------------------------------------|---|--|--|
| 1. | (Fransisca & Aseptia Yonda Uki, 2022) | Peningkatan Manajemen dalam Perusahaan Internasional yang berpusat pada staf | X1= Pengembangan X2= Manajemen pengembangan Y = Asal Negara Karyawan | Laporan hasil studi menggambarkan bahwa secara terpisah d a n b e r s a m a , peningkatan dan manajemen berpengaruh terhadap asal Negara pegawai |
| 2 | (Ridwan, 2023) | Pengembangan Kinerja Karyawan PT. Erikk Kings Bersama Karawang | X1= Pegawai X2= Manajemen Y = Prestasi kerja | capaian temuan menunjukkan secara satu – satu maupun gabungan, pegawai dan manajemen berdampak jelas terhadap prduktivitas karyawan |
| 3 | (Aris Dwi Cahyono, 2021) | Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas | X1= Manajemen X2= Kinerja Y = Pelayanan | Ringkasan menjelaskan bahwa secara terpisah maupun bersama manajemen dan kerja berakibat nyata pada pelayanan |

1.6. Kerangka Konseptual



1.7 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : Pengembangan berpengaruh secara terpisah pada Prestasi Kerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara
- H2 : Manajemen berakibat secara terpisah terhadap Produktivitas Kerja Kantor Gubernur Sumatera Utara
- H3 : Pengembangan dan Manajemen berdampak secara gabungan pada Kontribusi Kerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara