

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan setiap perusahaan atau instansi pemerintahan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan organisasinya masing-masing. Salah satu caranya adalah dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan atau pegawai agar kinerja perusahaan atau instansi pemerintahan dapat terangkat lebih baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan atau instansi pemerintahan. Para karyawan atau pegawai diuntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan memaksimalkan waktu dalam bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Bagi sebuah organisasi atau perusahaan karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan keuntungan tersendiri.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (**Ekhsan, 2019**). Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang

digunakan untuk mengelola dan mengatur semua bidang perusahaan komersial atau publik, apabila suatu instansi pemerintahan tidak mampu menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan operasional atau pekerjaan di dalam instansi pemerintahan tersebut akan terganggu, sehingga di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di seluruh instansi pemerintah (**Nugraha et al., 2022**).

Kinerja pegawai sangat di pengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, pihak manajemen bisa mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir, kompetensi dan motivasi kerja.

Distrik Navigasi II Teluk Bayur merupakan unit pelaksana teknis di bidang kenavigasian di lingkungan direktorat jenderal perhubungan laut departemen perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada direktur jenderal perhubungan laut yang terletak di Jl. Batu Tabuan No.2 Bungus Barat, Bungus Teluk Kabung, Kota padang, Sumatera Barat. Bertugas melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran serta kegiatan pengamatan laut, survey hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk keselamatan pelayaran.

Penulis mengamati dan menemukan fenomena yang terjadi pada Distrik Navigasi II adalah masih belum optimalnya kinerja pegawai dilihat dari *Career Development* dan kompetensi yang masih belum terealisasi dengan baik pada pegawai serta masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, sehingga mengakibatkan ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu bahkan sering absen dari pekerjaan, hal ini dapat terjadi karena kurang komunikasi antar atasan maupun bawahan selain itu dapat terjadi karena kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan kepadanya. Dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Tabel Absensi Pegawai Distrik Navigasi II Teluk Bayur

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Tidak Hadir	Jumlah
Mei	147	34 orang	18 orang	25 orang	77 orang
Juni	147	47 orang	14 orang	13 orang	74 orang
Juli	147	47 orang	23 orang	27 orang	97 orang
Agustus	147	48 orang	6 orang	25 orang	79 orang
September	147	44 orang	21 orang	23 orang	88 orang
Oktober	147	24 orang	12 orang	15 orang	51 orang

Sumber: Pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat, pulang cepat dan tidak hadir pada bulan Mei adalah 77 orang, sedangkan pada bulan Juni 74 orang, kemudian pada bulan Juli 97 orang, pada bulan Agustus 79 orang, sedangkan pada bulan September 88 orang, kemudian pada bulan Oktober 51 orang. Dari data ini terlihat bahwa masih banyak nya pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya dilihat dari tabel absensi bulanan pada tahun 2022 masih banyak yang datang terlambat, pulang cepat dan tidak absen atau tidak datang ke kantor, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Distrik Navigasi II.

Tidak tercapainya kinerja pegawai disebabkan karena masih belum terealisasinya *career development* dan kompetensi dengan baik pada pegawai Distrik Navigasi II Teluk Bayur serta kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, sehingga membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dan mengakibatkan ada pegawai yang malas untuk datang ke kantor, sehingga kinerja pegawai tidak optimal. Agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dan maksimal dari pegawai untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi Distrik Navigasi II Teluk Bayur dan mencapai kinerja yang berkualitas, apabila *career development* diterapkan dengan baik, kompetensi yang maksimal yang dimiliki pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, yang diberikan instansi maka pegawai akan merasa puas sehingga terciptalah kinerja yang baik setiap tahunnya pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai, jika, nilai kerja pegawai lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut(Prasetiyo et al., 2021).

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut, karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan di wujudkan, pegawai bekerja di kantor tidak harus formalitas saja tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam bereaktifitas.

Career Development (pengembangan karir) dapat diartikan sebagai aktivitas yang dalam membantu karyawan untuk merencanakan karir di masa depan untuk para karyawan di perusahaan. Kesempatan untuk megembangkan karir snagat penting bagi karyawan agar lebih terotivasi untuk berkarya lebih baik, dengan memberikan kesempatan yang lebih baik, karyawan akan berpikir untuk bertahan lebih lama diperusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik(Ni Luh Eva Riantini et al., 2021). *Career Development* yang belum maksimal diterapkan dapat mengakibat kinerja karyawan atau pegawai menurun sehingga akan merugikan perusahaan atau instansi, agar tercapainya kinerja yang berkualitas maka pengembangan karir harus diterapkan dengan baik. Hasil

Penelitian yang dilakukan (**Purwantoro, 2019**) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas di kecamatan rambah Samo II.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dan berpengaruh langsung dengan efektivitas kinerja seorang individu dalam pekerjaannya. Karyawan yang berkompeten relatif lebih mudah untuk dikembangkan dan disalurkan saat bekerja karena pada dasarnya para karyawan yang berkompeten telah memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik untuk menguasai tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan mempunyai kemauan tinggi untuk melakukan tugas tersebut dengan efektif (**Isbianto & Dani, 2019**).

Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (**Soetrisno et al., 2018**). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya maka kinerja dari pegawai akan meningkat sebaliknya jika pegawai kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan (**Syahputra & Tanjung, 2020**) secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (**Nurdin & Djuhartono, 2021**). Definisi lain motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain(**Muna & Isnowati, 2022**).

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Motivasi akan jadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan, motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang mempunyai kinerja yang tinggi pula, selain itu motivasi yang kurang di berikan kepada pegawai dari atasan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai akan kurang semangat dalam bekerja. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang di harapkan.

Hasil Penelitian (**Patricia, 2021**) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan karir serta motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan mampu mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Career Development* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur Padang"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Career Development* belum terealisasi dengan baik pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
2. Kurang terealisasinya kompetensi dapat membuat kinerja tidak optimal.
3. Kinerja pegawai masih kurang optimal dilihat dari masih banyak pegawai yang absen dan datang terlambat pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
4. Motivasi kerja kurang optimal diberikan kepada pegawai.
5. *Career Development* yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Kurangnya interaksi yang mengakibatkan motivasi kerja antar pegawai, baik atasan maupun bawahan dalam bekerja berkurang pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
7. Kompetensi yang kurang baik dapat menurunkan kinerja pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
8. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja dapat membuat kinerja tidak optimal pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
9. Banyak nya pegawai tidak hadir dalam bekerja dapat membuat kinerja pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur menurun.
10. Dukungan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai masih rendah, sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus penelitian ini, penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *career development* (X1), kompetensi (X2) dan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Career Development* terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur?
3. Bagaimana pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur?

5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur?
6. Bagaimana pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur?
7. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Career Development* terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.

5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi:

1. Bagi Distrik Navigasi II
 1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengembangan karir dan kompetensi pada Distrik Navigasi II Teluk Bayur.
 2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai tambahan refererensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Sehingga Penulis Mendapatkan Pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.