

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah institusi maupun perusahaan. Sumber daya juga disebut sebagai sumber, tenaga, kemampuan, kekuatan dan keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan – perubahan didunia yang semakin hari makin menuntun seorang pegawai di dalam suatu perusahaan untuk dapat selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia (SDM) yaitu komponen penting untuk mencapai keberhasilan dari misi dan visi sebuah organisasi. Strategi peran SDM menyebabkan setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintahan berupaya meningkatkan kualitas SDM nya agar memiliki profesionalitas dan kinerja yang baik. Beberapa kebijakan, khususnya di instansi pemerintah di indonesia yang terkait dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian para pegawainya, termasuk yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman melalui program pelatihan dalam mengembangkan karir pegawai.

Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor – faktor tertentu. Menurut payaman, faktor – faktor yang menentukan karir seorang pegawai antara lain yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja dan faktor lainnya. **(Pangestuti, 2019).**

Pengembangan karir menurut **(Kosanke, 2019)**, yaitu rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Defenisikan lainnya mengenai pengembangan karir adalah sebagai berikut “ Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan “

Kompetensi menurut **(Lumanauw, 2022)**, kompetensi ialah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Defenisi yang diajukan oleh spancer dan ruky ini menjelaskan bahwa dalam menggunakan kompetensi harus ada “ Kriteria Perbandingan ” untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi memang benar mempengaruhi baik atau buruknya untuk kerja. Sesuatu karakteristik tidak dapat dikatakan sebagai kompetensi kecuali dia dapat meramalkan sesuatu berarti yang terjadi didunia nyata. Suatu kompetensi dan tidak dapat membuat perubahan dalam dalam kinerja bukanlah suatu kompetensi dan tidak dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang.

Kinerja menurut **(Rubai'ah & Lestari, 2022)** , adalah sebuah output yang diperoleh pegawai dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman, keahlian, kurun waktu serta kejujuran.

Motivasi menurut **(Umar & Norawati, 2022)** motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerja. Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman berjumlah 117 orang yang terdiri unsur pimpinan Esselon II, Esselon III dan Esselon IV, pengawasan luar sekolah dan unit koordinator wilayah serta tenaga fungsional umum dan terdapat juga tenaga sukarela. Dari 117 pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman terdapat 79 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan sebanyak 38 orang tenaga honorer.

Pada tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam
Lingkung Kabupaten Padang Pariaman

		Tingkat Pendidikan					Jumlah
		SMA	D3	S1	S2	S3	
Jenis	Laki – Laki	17	1	25	9	6	58
Kelamin	Perempuan	18	2	32	6	1	59
Jumlah		35	3	57	15	7	117

Sumber : DisdikBud Kabupaten Padang Pariaman 2021

Pada Instansi Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman dapat kita lihat pada tabel 1.1 di atas jumlah laki- laki dan perempuan sama banyak dan tingkat pendidikan dapat kita lihat, bahwa pendidikan terakhir paling banyak Strata1 atau S1 dan paling sedikit pendidikan terakhirnya D3. Pada tingkat pendidikan diatas dapat juga mempengaruhi dalam pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan tersebut. Karena syarat dalam meningkatkan karir juga mempengaruhi pendidikan terakhir seorang pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. Selain pendidikan terakhir pegawai, ada juga faktor lain yang mempengaruhi perkembang karir pegawai yaitu salah satunya mengikuti pelatihan, terlihat adanya ketidak merataan dalam mengikuti pelatihan baik itu pelatihan teknis dan fungsional lainnya. Bahkan kadangkala pula ditemui ada pegawai yang sering mengikuti pelatihan dan juga beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan sama sekali. Ditambah dengan syarat – syarat masa kerja dan kepangkatan serta jabatan seseorang yang harus dipenuhi untuk dapat

mengikuti pelatihan. Hal ini dapat menyebabkan semakin sempitnya kesempatan yang diperoleh pegawai untuk mengikuti pelatihan. Kondisi tersebut tentunya akan dapat menyebabkan tidak meratanya pengembangan karir bagi pegawai, karena terbatasnya kemampuan dan syarat – syarat tertentu untuk menduduki suatu jabatan.

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai PNS pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman yang Pernah Mengikuti Pelatihan

No	Nama Pelatihan	Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Pelatihan
1.	Pelatihan PIM IV	8 Orang
2.	Pelatihan PIM III	4 Orang
3.	Pelatihan PIM II	2 Orang
4.	Pelatihan Pra Jabatan	79 Orang
5	Pelatihan Teknis & fungsional	10 Orang

Sumber : DisdikBud Kabupaten Padang Pariaman 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat kita lihat dari 79 pegawai yang tercatat sebagai (PNS) yang telah mengikuti pelatihan pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman hanya 30% yang berkesempatan mengikuti pelatihan. Hal ini juga dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai, dan ada juga terdapat permasalahan dalam mengikuti pelatihan. Beberapa hal yang mempengaruhi terhadap pengembangan karir di lingkung Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman, antara lain sebagai berikut : Intesitas program – program pelatihan semakin menurun, adanya syarat – syarat yang harus dipenuhi dalam mengikuti pelatihan, masih rendahnya pengetahuan dan terbatasnya wawasan pegawai, kebanyakan materi pelatihan dilaksanakan masih berat

pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman, masih rendahnya keterampilan dan keahlian dibidang pelaksanaan tugas pegawai.

Berdasarkan pengamatan dan pemantauan di lapangan masih ada ditemui belum teraturnya dan meratanya pengembangan karir pada Dinas Pendidikan seperti : Seringnya tertundanya karir pegawai pada dinas pendidikan, pemeratan pengembangan karir yang masih belum dinikmati bagi pegawai yang selevel dan seangkatan, tidak seimbangannya jumlah jabatan yang ada dengan potensi sumber daya manusia yang tersedia dan Masih terdapat pegawai bertahun – tahun selalu berada pada posisi dan jabatan yang sama.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Kompetensi, Kinerja Pegawai dan Motivasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena masalah yang diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kompetensi terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
2. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.

3. Masih kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
4. Masih kurangnya kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
5. Sulitnya dalam mengikuti pelatihan- pelatihan yang ada pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
6. Kemampuan dalam mengembangkan karir pegawai kurang optimal pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
7. Masih perlunya motivasi pegawai dalam bekerja pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
8. Kurangnya syarat – syarat dalam mengikuti pelatihan untuk mengembangkan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
9. Kurangnya minat pegawai dalam mengembangkan kinerja dalam bekerja pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
10. Sempitnya kesempatan yang diperoleh pegawai untuk mengikuti Pelatihan pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Kinerja Pegawai (X2), Motivasi (X3) terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman?
4. Apakah kompetensi, kinerja pegawai dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
4. Untuk mengetahui kompetensi, kinerja pegawai dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan 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.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reverensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang kompetensi, kinerja pegawai, dan motivasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kecamatan Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman