

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, merupakan aset paling berharga yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan sehingga dapat tercapai, seberapa baik kinerja organisasi tersebut, dan seberapa baik strategi organisasi tersebut dapat dilaksanakan.

Salah satu unsurnya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara merupakan istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik ditingkat pusat maupun daerah. Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia (SDM) sektor publik, sebagai salah satu unsur yang paling vital di dalam instansi pemerintah, sehingga manajemen kepegawaian merupakan salah satu instrument penting bagi organisasi publik dalam mencapai berbagai tujuannya.

Dalam beberapa *study* ditemukan bahwa ASN masih memiliki kinerja yang belum optimal, seperti (Kadarisman, 2019) menyatakan bahwa senyatanya di Kota Depok terindikasi bahwa ASN belum optimal dalam memberikan pelayanan publik. Kemudian menurut (Fauzi, 2019) menyatakan bahwa penelitian ini di

Latarbelakangi belum optimalnya kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut (Mariati et al., 2022) kinerja adalah kondisi yang diperoleh seorang pegawai di dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja yang telah diperoleh selanjutnya dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga nampak apakah prestasi pegawai sudah baik atau belum baik. Menurut pendapat (Mazidah, 2018) kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh pegawai yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh pegawai sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut (Umar & Norawati, 2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Pranogyo et al., 2020) kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Sedangkan (Nabawi, 2023) mengungkapkan, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dari fenomena kinerja diatas, terdapat permasalahan kinerja pada Dinas Sosial Kota Padang. Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Nomor 72 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial Kota Padang menjelaskan : Dinas mempunyai tugas membantu Walikota

melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Berikut gambaran kinerja Dinas Sosial Kota Padang :

Table 1 1

**Capaian Kinerja Dinas Sosial Kota Padang
Tahun 2020 s/d Tahun 2022**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
1	Meningkatnya Penanganan Terhadap Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)	Persentase Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang	5,55	6,03	108,65%	5,50	6,58	119,64%	6,50	5,48	84,31%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Dinas Sosial	Indeks Kepuasan Masyarakat	80,7	78,65	97,46%	81	80,80	99,75%	81	78,13	96,46%
		Nilai Evaluasi SAKIP Dinas Sosial	BB	BB		BB	BB		BB	BB	

Keterangan : T : Target
R : Realisasi

Sumber : Dinas Sosial Kota Padang Tahun 2020 s/d Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada indikator kinerja persentase pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS) pada tahun 2020 dengan capaian 108,65%, dan pada tahun 2021 dengan capaian 119,64%, pada dua tahun ini kinerja nya sudah tercapai dengan optimal, dan pada tahun 2022 dengan capaian 84,31% kinerja nya masih belum optimal. Kemudian pada indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2020 dengan capaian 97,46%, pada tahun 2021 dengan capaian 99,75%, dan pada tahun 2022 dengan capaian

96,46%, kinerja ke tiga tahun ini sama sekali belum ada yang optimal. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Sosial Kota Padang belum optimal.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Hasibuan, 2018). Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam organisasi untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Menurut (Ocktaliani, 2019) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir.

Penelitian (Wijayaguna et al., 2021; Yanti, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan peneliti (Hapsoro et al., 2022), pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja (Nurfitriani, 2022). Menurut (Sitorus, 2020), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Menurut (Putra & Candana, 2018) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Penelitian (Putra & Candana, 2018;

Silalahi, 2019), menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021), menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja (Hasibuan, 2018). Menurut (Candana et al., 2018) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Luscia et al., 2023) disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Mariati et al., 2022; Silalahi, 2019), menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan peneliti (Muna & Isnowati, 2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis ditolak.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya seperti, penelitian (Noverahman et al., 2023) pengembangan karir sebagai variabel independen sedangkan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian (Sasti, 2022), pengembangan karir sebagai variabel independen sedangkan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Capaian kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang belum optimal.
2. Motivasi kerja untuk pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang masih rendah
3. Kurang efektifnya disiplin kerja dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai
4. Masih kurangnya disiplin kerja pada Dinas Sosial Kota Padang
5. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki
6. Rendahnya kinerja pegawai sehingga tidak sesuai dengan aspek pekerjaan
7. Kemampuan kerja pegawai yang masih rendah
8. Masih rendahnya kinerja pegawai pada organisasi
9. Kurangnya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
10. Lingkungan kerja yang kurang menarik dapat mempengaruhi kinerja pegawai

1.3 Batasan Masalah

Dapat terlihat dalam permasalahan yang diteliti agar lebih fokus dan tidak melebar, maka diperlukan adanya pembatasan dari sebuah masalah. Dengan identifikasi masalah yang ada maka peneliti lebih fokus kepada variabel

independen, pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan pengembangan karir (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pangaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan karir pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan karir pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan karir pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan karir pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang
5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang
6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Padang
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Menganalisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

2. Bagi Instansi

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan karir.

3. Bagi Akademis

Hasil peneliian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.