

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien. MSDM juga dapat diartikan sebagai proses untuk mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi sumber daya manusia.(Ekhsan, 2020). 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.

Dinas Pertanian Kabupaten Solok merupakan unit pelaksana teknis di bidang Pemerintahan di lingkungan direktorat daerah departemen perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada direktur jenderal perhubungan daerah yang terletak di Jl. Raya Padang - Solok No.KM.20, Arosuka, Kec. Gn. Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27317 , Sumatera Barat. Bertugas melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi daerah, telekomunikasi pemerintahan serta kegiatan pengamatan daerah, survey hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan

sarana instalasi untuk keselamatan

Penulis mengamati dan menemukan fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok adalah masih belum optimalnya kinerja pegawai dilihat dari pengembangan karir dan kompetensi yang masih belum terealisasi dengan baik pada pegawai serta masih kurang nya 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 Dinas Pertanian Kabupaten Solok

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Tidak Hadir	Jumlah
Mei	78	27 orang	7 orang	8 orang	42 orang
Juni	78	26 orang	6 orang	6 orang	38 orang
Juli	78	31 orang	13 orang	6 orang	50 orang
Agustus	78	27 orang	12 orang	7 orang	46 orang

September	78	23 orang	14 orang	7 orang	44 orang
Oktober	78	27 orang	18 orang	6 orang	51 orang

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Solok, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat, pulang cepat dan tidak hadir pada bulan Mei adalah 42 orang, sedangkan pada bulan Juni 38 orang, kemudian pada bulan Juli 50 orang, pada bulan Agustus 46 orang, sedangkan pada bulan September 44 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 2023 masih banyak yang datang terlambat, pulang cepat dan tidak absen atau tidak datang ke kantor, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.

Tidak tercapainya kinerja pegawai disebabkan karena masih belum terealisasinya pengembangan karir dan kompetensi dengan baik pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Solok serta kurang nya 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 Dinas Pertanian Kabupaten Solok dan mencapai kinerja yang berkualitas, apabila pengembangan karir 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 Dinas Pertanian Kabupaten Solok. mengetahui hasil pekerjaan pegawai, jika, nilai kerja pegawai lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut (Prasetyo 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.

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).

Pengembangan Karir yang belum maksimal diterapkan dapat mengakibatkan 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, 2021) 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, 2021).

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., 2020). 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.

yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain (Muna & Isnawati, 2022).

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 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 Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok".

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Pengembangan karir belum terealisasi dengan baik pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok Kurang terealisasinya kompetensi dapat membuat kinerja tidak optimal.

2. Kinerja pegawai masih kurang optimal dilihat dari masih banyak pegawai yang absen dan datang terlambat pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
3. Motivasi kerja kurang optimal diberikan kepada pegawai.
4. Pengembangan Karir yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Kurangnya interaksi yang mengakibatkan motivasi kerja antar pegawai, baik atasan maupun bawahan dalam bekerja berkurang pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
6. Kompetensi yang kurang baik dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
7. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja dapat membuat kinerja tidak optimal pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
8. Banyak nya pegawai tidak hadir dalam bekerja dapat membuat kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok menurun.
9. 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 pengembangan karir (X1), kompetensi (X2) dan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok?
- 1 Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok?
- 2 Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok?
- 3 Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Solok?
- 4 Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok?
- 5 Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai

dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok?

6 Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas, adalah untuk mengetahui atau menganalisis sebagai berikut :

- 1 Pengaruh pengembangan karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
- 2 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
- 3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
- 4 Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
- 5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
- 6 Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai dengan

Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian
Kabupaten Solok.

7 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi
Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian
Kabupaten Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Solok

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi
dalam meningkatkan pengembangan karir dan
kompetensi pada Dinas Pertanian Kabupaten Solok.
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 sebagi 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 secar 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.