BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdian dan kesetiaannya kepada Bangsa dan Negara. Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil selalu dilakukan di setiap instansi. Diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, untuk itu perlu diadakan pengembangan bagi pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi pemerintahan.

Keberhasilan instansi tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen instansi, tetapi juga pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.

Tujuan reformasi birokrasi yaitu untuk meningkatkan aparatur yang memiliki integritas dan kinerja yang tinggi, kompeten, profesional dan sejahtera, hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepegawaian telah diatur oleh Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan

seiring perkembangannya dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana dalam undang-undang ASN lebih menitik beratkan pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, yaitu untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang ASN mengubah manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. (Yani, 2018)

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat atau bagian pekerjaan sangat dibutuhkan. Karyawan atau Pegawai Negeri Sipil merupakan aset yang sangat vital bagi organisasi, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. (Nurvitasari et al., 2020)

Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhi, namun dalam penelitian ini peneliti mengambil variabel budaya pengembangan karier dan organisasi Pegawai Negeri Sipil. (Nurvitasari et al., 2020)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk mencapai target yang diinginkan dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi, untuk mendukung kegiatan tersebut maka dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dibidangnya. Pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi, dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siagian & Khair, 2018). Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi ((Siagian & Khair, 2018)

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pelayanan administrasi pendidikan di lembaga pendidikan.

Penurunan kinerja pegawai diindikasikan karena pegawai tidak menguasai pekerjaannya masing-masing hal ini disebabkan karena pegawai bekerja tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan juga pegawai bekerja selama 8 jam dari pukul 08.00- sampai 16.00 wib. Penurunan kinerja pegawai juga disebabkan karena belum optimalnya pengembangan karir dan kurangnya motivasi, pegawai juga lebih banyak berkumpul dan bercerita dan pegawai juga pulang lebih cepat dari waktu pulang.

Indikasi lain menurunnya kinerja pegawai ialah lingkungan kerja yang tidak kondusif dengan ruangan yang kurang pencahayaan dan fasilitas yang kurang memadai, apalagi bangunan yang digunakan juga sudah lama. Ruangan yang cukup namun penataan meja yang kurang rapi dan dokumen yang tidak bersusunan. Padahal kerapian

merupakan salah satu faktor pemicu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Untuk mengukur keadaan kinerja pegawai Dinas Pangan dan Perikanan digunakan metode survey. Hasil *pra survey* yang dilakukan peneliti sebanyak 30 orang aparatur yang diambil secara acak tentang kinerja aparatur pada Dinas Pangan dan Perikanan, masih terdapat aspek yang lemah yaitu mengenai tingkat kerja sama antar pegawai, adanya komunikasi yang kurang lancar, baik komunikasi yang terjadi sesama pegawai ataupun komunikasi antara bawahan dan pimpinan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti dalam memberikan tugas, pimpinan terkadang menganggap sepele dengan tugas yang diberikan tanpa bertanya sudah dimengerti atau belum pegawainya, dan atau mungkin pemimpin memberi tugas tidak sesuai dengan minat bakatnya hanya menganggap pegawainya harus melaksanakan tugas yang diberikan.

Motivasi kerja di dalam organisasi sektor publik lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang pegawai yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk melayani publik. (Evi Wahyuni, 2015)

Fenomena budaya organisasi pada kantor Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya yang menunjukkan penurunan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja yang kurang optimal, dimana kecenderungan pegawai bekerja kurang maksimal sehingga kualitas hasil kerjanya menurun dan ini sudah menjadi sifat pegawai yang tentunya harus dihindari. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karier. Menurut Mangkunegara dalam (Nurvitasari et al., 2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan sebuah aktifitas

merencanakan karir masa depan agar dapat mengembangkan diri secara maksimum. Tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Walaupun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik namun tidak didukung dengan motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Kinerja karyawan salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bekerja.

Kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Disinilah pentingnya sinergi yang baik antara pemimpin dan bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain. Karena dibalik keberhasilan pemimpin tentu karena adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin. (Fajrin & Susilo, 2018)

Motivasi Kerja di Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya dilakukan dengan cara memberikan motivasi positif dan membentuk pribadi teladan pada pimpinan. Motivasi positif dilakukan dengan cara memberikan pujian, penghargaan, dan

dukungan moral. Pribadi teladan dapat ditanamkan dalam rangka mempengaruhi pegawai seperti dengan memberikan contoh yang baik seperti membuang sampah pada tempatnya, shalat tepat waktu pada jam istirahat, berkata sopan dan sesuai etika, berpenampilan baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan lain-lain. Cara ini dianggap tepat karena sikap atau tindakan mampu memberikan pengaruh yang lebih kuat untuk memberikan dorongan positif terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat permasalahan yang menyebabkan motivasi kerja dari pimpinan kadang kurang berpengaruh dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahannya adalah karakter dan kapabilitas pegawai yang terbatas sehingga tidak mampu mencapai hasil kerja yang maksimal meskipun pimpinan telah memberikan motivasi kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara, dalam (Distyawaty, 2017) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, kurangnya anggaran kantor sebagai penunjang pengembangan karir pegawai menjadikan penghambat pengembangan karir pada pegawai. Sehingga pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi

kerja yang berakibat penurunan kinerja pemerintah daerah. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung pemerintah daerah untuk mencapai tujuannya.

Pendidikan merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan ataupun mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai efisiensi, efektivitas kerja, baik untuk kepentingan sekarang maupun dimasa yang akan datang. Manajemen instansi harus mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui pelatihan jangka panjang. Para pimpinan semakin sadar akan arti penting pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, hal ini berarti mereka semakin menyadari bahwa organisasi instansi tidak bisa lepas dari lingkungan yang selalu berubah setiap saat (dinamis).

Pendidikan merupakan basis yang sangat penting untuk membentuk manusia – manusia profesional. Yang kemudian di terapkan dalam bentuk aplikasi pekerjaan sehari – hari yang membutuhkan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung. Bila ilmu yang di peroleh belum di aplikasikan sama artinya belum memiliki ketrampilan. Oleh karena itu, butuh sebuah pengalaman untuk mendukung aplikasi dari ilmu yang telah di peroleh. Dengan demikian pendidikan, pengalaman serta pelatihan merupakan sebuah faktor – faktor yang saling terkait dalam memperoleh sebuah pengetahuan sekaligus menggalinya untuk bisa memberikan kontribusinya dengan seoptimal mungkin.

Berdasarkan survey pada tahun 2020 di Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya diketahui bahwa jajaran aparat yang tersedia masih kurang memadai dari segi profesionalisme hal ini dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan pegawai guna

mencapai rencana kerja yang dicanangkan oleh Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Berikut adalah data Pegawai Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya berdasarkan pendidikan, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kompisisi pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2020
Dinas Pangan dan Perikanan kabupaten Dharmasraya

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	S2	3	4,48 %
2	S1/D4	25	37,31%
3	DIII	4	5,97%
4	SLTA	30	44,78%
5	SLTP	2	2,99%
6	SD	3	4,47%
	Jumlah	67	100%

Sember: Dinas Pangan dan Perikanan, Kabupaten Dharmasraya, 2020

Dari uraian di atas dapat dikatakan pendidikan pegawai masih sangat minim sekali didalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Pada tabel diatas menunjukkan masih banyaknya pegawai SLTA sejumlah 30% (44,78%) mengindikasikan bahwa masih minimnya pendidikan pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai masih kurang memadai dari segi profesionalisme hal ini dikarenakan masih rendahnya tingkat pendidikan. Hal ini berpengaruh pada karir para pegawai karena masih banyaknya pegawai yang memiliki golongan pangkat yang masih rendah yang mengakibatkan perlu

adanya pengembangan karir di Dinas Pangan dan Perikanan agar dapat menduduki jabatan struktural.

Budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi. Misalnya misi yang dapat ia paksakan pada seluruh anggota organisasi. Yang dimana hal ini dilakukan dengan pertama merekrut dan mempertahankan anggota yang sepaham. Kedua melakukan indokrinasi dan mensosialisasikan cara pikir dan berperilaku kepada karyawan, lalu yang terakhir ialah pendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi diri, dan jika organisasi mengalami kemajuan maka organisasi akan mencapai kesuksesan, visi dan pendiri akan dilihat sebagai faktor penentu utama keberhasilan.

Sunyoto dalam (Nurvitasari et al., 2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Sutrisno dalam (Nurvitasari et al., 2020) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Berdasarkan keseluruhan definisi budaya organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, filosofi, dan harapan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk keteraturan

perilaku yang mempengaruhi sikap dan pola kerja antara sesama anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan pada tingkat operasionalnya, budaya organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota organisasi.(Nurvitasari et al., 2020)

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumberdaya terpenting dalam suatu organisasi, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, maka organisasi akan gagal dalam mencapai tujuan dan mengembangkan usahanya.(ICHWAN, 2017)

Salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi akan semakin meningkat. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi.(Ayu et al., 2017)

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Tampubolon et al., 2015) bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat. dan (FABRINI, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

Selain dari pola pengembangan karir, budaya organisasi pegawai senantiasa menjadi fokus Dinas Pangan dan Perikanan untuk terus ditingkatkan demi mendukung kelangsungan tugas dan pencapaian target kinerja dinas yang optimal. Pencapaian tersebut jelas didorong oleh dorongan atau motivasi yang kuat dari tempat dimana pegawai bekerja.

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Roni Vichaldry,SP selaku Staf Kepegawaian di Dinas Pangan dan Perikanan pada tanggal 03 Maret 2021, beliau mengatakan bahwa di Dinas Pangan dan Perikanan sudah melakukan pengembangan karir untuk pegawai, tetapi dalam pengembangan karir ini masih terjadi kelebihan stok PNS yang telah memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi. Kondisi ini bisa menjadi paradoks, manakala PNS yang telah mengikuti pendidikan pelatihan kepemimpinan ternyata yang bersangkutan hanya masuk dalam daftar tunggu. Bahkan sampai yang bersangkutan pensiun, tidak mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan PNS yang belum memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi, diantaranya belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan ternyata telah dapat sehingga meningkatkan kinerja setiap pegawai. hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar Instansi yang telah ditentukan serta perjuangan pegawai menuju keberhasilan belum bisa diperhatikan secara maksimal oleh organisasi atau bidang kepegawai dilingkungan Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

Melihat uraian di atas, mengacu pada fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan serta mengingat betapa pentingnya pengembangan karier, budaya organisasi, dan Motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan penelitian ini pun merupakan penelitian yang pertama yang dilakukan di Dinas Pangan dan Perikanan, dan peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Interprening Lingkup Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, maka dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan belum optimal.
2. Motivasi kerja yang diberikan masih rendah.
3. Sistem pengembangan karir belum dapat meningkatkan kinerja pegawai
4. Budaya organisasi belum dapat meningkatkan Kinerja pegawai.
5. Latar Belakang Pendidikan dapat mengurangi kinerja pegawai.
6. Sistem upah belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Motivasi kerja belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.
8. Komunikasi yang kurang terjalin antara atasan dengan bawahan.
9. Disiplin kerja belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.
10. Sistem pengawasan belum bisa meningkatkan kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pengembangan karir, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi, kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel interperening pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi, kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam memahami kinerja pegawainya serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkat kinerja pegawai terutama dari sisi pengembangan karir, budaya organisasi dan motivasi kerja.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dan dapat dijadikan jurnal untuk mendapatkan informasi mengenai pengembangan karir, budaya organisasi dan

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya bagi jurusan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan kepada peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya pegawai Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya

4. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang hubungan antara pengembangan karir, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.