

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama yang perlu di bina, dipelihara dan dikembangkan agar berkualitas dan dampaknya terhadap prestasi kerja akan meningkat serta pengarahan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Persaingan dalam dunia global semakin kompleks, sehingga pemanfaatan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia perlu diperhatikan karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan ataupun instansi. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, serta usaha mereka kepada organisasi.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan [1].

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengetahuan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan sikap mental [2]. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu : kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi [3].

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki[4].

Kompetensi merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen[5].

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier [6].

Penelitian ini akan membahas mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, kompetensi dan pengembangan karir yang ditetapkan sebagai variabel intervening. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [7], Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaia (Persero) Kanwil V Manado. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Kemampuan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [8], Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Sebagai Variabel Determinasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan. Serta penelitian yang dilakukan oleh [9], Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh [10], Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Pelatihan Secara Langsung Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh [11], Pengaruh Pelatihan,

Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan, Kompetensi, Dan Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Dalam upaya pelaksanaan penelitian ini, maka peneliti melaksanakan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah, dengan tugas pokok yaitu Membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah dibidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang, melaksanakan kewenangan otonomi daerah Kabupaten Padang Pariaman dibidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diembannya, Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman memiliki struktur organisasi yang telah ditetapkan oleh peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 51 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang. Berikut adalah penilaian capaian kinerja dengan pengukuran skala dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tahun 2019

NO	Sasaran	Indikator sasaran	Tahun 2019			Interpretasi
			Target	Realisasi	%	
1.	Mewujudkan kualitas dan kuantitas jalan dan	Persentase jalan mantap	74,00%	43,68%	69,50 %	Belum Berhasil

	jembatan yang baik					
2.	Mewujudkan kualitas dan kuantitas irigasi yang baik	Rasio jaringan irigasi	80,60%	39,26%	58,21 %	Belum Berhasil
3.	Mewujudkan rumah tangga bersanitasi layak	Persentase rumah tangga bersanitasi baik	80,00%	60%	70,00 %	Kurang Berhasil
4.	Mewujudkan pengembangan wilayah untuk pemerataan pembangunan	Jumlah kawasan strategis dan cepat tumbuh yang sesuai dengan tata ruang	8 Kawasan	7 Kawasan	87,5%	Cukup berhasil

Sumber : Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruan Kabupaten Padang Pariaman 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabuapten Padang Pariaman pada tahun 2019 belum terealisasi secara sempurna dan masih dibawah 100% dikarenakan ada beberapa interprestasi capaian kinerja belum terealisasi dan belum sesuai dengan target yang diinginkan seperti indikator sasaran jalan mantap dan rasio jaringan irigasi berada diinterpretasi belum berhasil serta rumah tangga bersanitasi baik di interpretasi kurang berhasil dan untuk indikator sasaran jumlah kawasan strategis sudah mendekati interpretasi berhasil.

Terindikasi bahwa Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman tidak optimal disinyalir disebabkan oleh Pengalaman Kerja yang masih rendah, Kompetensi pegawai yang masih rendah dan Pengembangan Karir yang belum sesuai dengan aturan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian-kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya :

- 1) Masih rendahnya tingkat pengetahuan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
- 2) Motivasi yang masih rendah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
- 3) Kurangnya tingkat kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
- 4) Lingkungan kerja yang kurang memadai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
- 5) Kurangnya sikap mental pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
- 6) Kesempatan dalam berkarir yang masih rendah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
- 7) Kapasitas kerja yang belum efektif pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
- 8) Kemauan untuk melakukan prestasi kerja yang masih rendah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus kepada tujuan maka dibatasi variabel terikatnya Prestasi Kerja (Y), Variabel bebasnya Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2), Variabel interveningnya Pengembangan Karir (Z) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman?
6. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah di uraikan, maka dapat di uraikan tujuan dalam melakukan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang telah dikemukakan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

2. Bagi akademisi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan dan menambah pemahaman mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening, dan tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek yang sama.

3. Bagi peneliti:

- 1) Berguna untuk menambah wawasan dan memperdalam ilmu tentang pengalaman kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir (Suatu Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Padang Pariaman).
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dilapangan.