

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Adapun cara meningkatkan mutu sumber daya manusia adalah dengan mengadakan penilaian kinerja dan kualitas kerja.

Penilaian kinerja menurut **Murwansyah (2016: 228)** merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Sedangkan menurut **Fahmi (2016: 176)** menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Penilaian kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang

bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian prestasi pada suatu perusahaan atau organisasi atau lembaga.

Salah satu lembaga yang memiliki pegawai adalah Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya. Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya terletak di jalan lintas Sumatera KM. 4 Pulau Punjung. Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya adalah dinas teknis daerah yang dibentuk dengan peraturan daerah Kabupaten Dharmasraya Nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan perangkat Daerah Kabupaten Dharmasraya yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 26 November 2010. Dinas pertanian ini mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan urusan Pemerintah Daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan Bidang Pertanian.

Tabe 1.1
Status Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya tahun 2020

No	Satus Kepegawaian	Jumlah
1.	Aparatur Sipil Negara (ASN)	59
2.	Tenaga Harian Lepas (THL) dan Sukarela	39
Jumlah		98

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya

Tabe 1.2
Tingkat Pendidikan Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya tahun 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	19
2.	D III	13
3.	Strata I (S1)	63
4.	Strata II (S2)	3
Jumlah		98

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya

Berdasarkan data diatas di ketahui bahwa karyawan tenaga harian lepas dan sukarela di Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya yaitu sebanyak 39 orang. Sedangkan aparatur Sipil Negara sebanyak 59 orang. Selanjutnya dilihat dari tingkat pendidikan karyawan di ketahui bahwa jumlah karyawan yang tamatan SMA 19 orang, D III sebanyak 13, S1 sebanyak 63 orang, dan S2 sebanyak 3 orang. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa belum optimalnya penilaian kinerja karyawan dan kurangnya kinerja karyawan, yang dapat berpengaruh pada pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan tenaga harian lepas dan sukarela yang masuk ke Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya yang menggantikan karayawanan PNS yang telah pensiun.

Kualitas kerja menurut **Sutrisno (2016: 8)** adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalkankan tugas. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek. Selanjutnya, menurut **Mangkunegara (2016: 67)** kualitas kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Senada dengan hal itu **Marwansyah (2016: 190)** mengatakan bahwa kualitas kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap berpengaruh pada pengembangan karir dan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan menilai kinerja dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian (**Qhifari dkk, 2020**) dengan judul Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Pengalaman Kerja berpengaruh langsung terhadap Penempatan Kerja Pegawai,

Rekrutmen dan Pengalaman Kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Rekrutmen berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Penempatan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian (**Ida Ayu dkk, 2020**) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang bagus, yang ditandai dengan luasnya ilmu dan pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif pegawai tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak berkompeten. Hasil penelitian (**Triadi dkk, 2019**), dengan judul Bagaimana Harmonisasi Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Kewarganegaraan Terhadap Motivasi Kerja Kewarganegaraan: Survey Ditentara Nasional Indonesiadalam Misi Perdamaian PBB, menunjukkan penilaian kinerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih jauh dengan yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Kurang optimalnya penilaian kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraraya.
2. Kualitas kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraraya belum maksimal.
3. Kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraraya masih belum sesuai dengan apa yang di inginkan.
4. Pengembangan karir dari atasan di Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraraya masih belum sesuai dengan apa yang di inginkan dan belum optimal.
5. Kurangnya prestasi kerja dari karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraraya.
6. Banyaknya karyawan honorer pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
7. Kurangnya reward pada Dinas Pertanian kabupaten Dharmasraya sehingga berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.
8. Kurangnya motivasi kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
9. Kurangnya fasilitas Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

10. Pengembangan karir yang sulit untuk berkembang juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi pada permasalahan Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?

6. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana penilaian kinerja dan kualitas kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?
8. Bagaimama pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?
9. Bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap penilaian kinerja melalui prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraraya.
4. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

6. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
7. Untuk mengetahui penilaian kinerja dan kualitas kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
8. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
9. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap penilaian kinerja melalui prestasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya dan Dinas Pertanian yang ada di Indonesia dalam pengambilan keputusan mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja Dinas Pertanian.

2. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini hendaknya dapat memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya bagi mahasiswa Universitas Putra Indonesia "YPTK" sebagai bahan pertimbangan, acuan maupun sebagai dasar penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.