

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini terjadi kemajuan yang sangat pesat dan menuntut setiap organisasi baik swasta ataupun pemerintah untuk mengelola sumber dayanya dengan baik, dan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat saat ini, guna memaksimalkan kinerja organisasi sehingga dapat mencapai tujuan.

Dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan harus mempunyai berbagai sumber daya, salah satunya yaitu sumber daya manusia, yang memiliki kontribusi penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik itu swasta ataupun instansi pemerintah, sekaligus faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Instansi yang memiliki fasilitas kerja modern, teknologi yang mumpuni, tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan handal akan menjadi beban, karena kurang optimalnya produktivitas serta kinerja sebuah instansi.

kemampuan manusia diperoleh dalam daya pikir dan daya raganya, sehingga sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas. Oleh karena itu pengelolaan masalah sumber daya manusia harus benar-benar profesional baik tersistem dan terstruktur guna mendapatkan penyelesaian yang baik sesuai situasi serta kondisi di organisasi, jika tidak, dapat menjadi

sumber permasalahan yang lebih besar lagi bagi organisasi tersebut, maka setiap masalah sumber daya manusia harus dikelola dengan bijaksana, perencanaan yang matang melalui sistem yang mampu meningkatkan kinerja pegawai di sebuah instansi, sehingga kedepan akan memperoleh kualitas pelayanan yang diharapkan masyarakat.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di dalam melaksanakan tugas – tugasnya pegawai diharuskan mencapai standar yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut, jika kinerja pegawai mampu meningkat maka akan mendorong kemajuan sebuah instansi, dan menjadi tantangan sebuah instansi dalam menerapkan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai. Ansory dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu. Bangun (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Armstrong dan Baron (1998) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik antara lain tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, kualitas dorongan, bimbingan, adanya sistem kerja, fasilitas yang diberikan organisasi, perubahan lingkungan internal dan eksternal, pada penelitian ini akan difokuskan

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dengan memiliki kompetensi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, dengan memiliki kompetensi yang baik dan sesuai bidangnya diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga instansi mampu mencapai target yang dicanangkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015), Sri Rahayuningsih (2017), Muchlas Abror (2019), Bambang Suko Priyono, Euis Soliha, Tristiana Rijanti, Ruzi Gusman (2016), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2011), menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah motivasi. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Di instansi peranan pimpinan sangat vital terutama dalam hal pemberian motivasi kepada

pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat pegawai yang berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Frans Hendrik Kalesaran dan Silvya L. Mandey dan Peggy A. Mekel (2014), Winda J. Konjongian dan Bode Lumanauw dan Jacky Sumarauw (2016), Adji Sigit Sutedjo dan Anwar Prabu Mangkunegara (2018), Bambang Suko Priyono, Euis Soliha, Tristiana Rijanti, Ruzi Gusman (2016), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2014), menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi dan motivasi, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Jika tidak terdapat pengembangan karir maka pegawai akan bosan pada posisi bidang itu- itu saja dan berharap kedepan dapat menduduki posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja yang sudah diberikan pada instansi serta dapat mendorong untuk peningkatan kinerja setelahnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Suji Adelina Ritonga dan Desmawaty Hasibuan (2016), Gainer Frisky Lakoy (2013), Sri Rahayuningsih (2017), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Frans Hendrik Kalesaran dan Silvy L. Mandey dan Peggy A. Mekel (2014), Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015), menyatakan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah yang terletak di Jalan Jenderal Gatot Subroto, kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1.1
Pencapaian kinerja Dinas Pertanian dan Perkebunan
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2018

NO	Kegiatan Bidang Kerja Jabatan	2017		2018	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Pengkoordinasian penyusunan rencana anggaran dinas dengan para kepala bidang	100%	84%	100%	86%
2.	Mempersiapkan dan melaksanakan rapat/pertemuan kegiatan seksi irigasi baik yang berasal dari dana APBD, APBN, maupun WISMP-2	100%	88%	100%	90%
3.	Menyiapkan data kebutuhan sarana pertanian dari unit terkait untuk dianalisis	100%	83%	100%	82%
4.	Menyiapkan bahan konsep kegiatan pengembangan tanaman tahunan	100%	87%	100%	90%
5.	Melaksanakan kegiatan sosialisasi pengenalan alat mesin	100%	85%	100%	89%
6.	Melaksanakan monitoring harga produk sayuran unggulan ditingkat petani sentra	100%	90%	100%	87%
7.	Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengujian dan pengawasan mutu hasil perkebunan	100%	85 %	100%	87%

Sumber: Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah

Dari tabel 1.1 diatas hasil capaian kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah pada periode tahun 2017 – 2018, realisasi yang didapatkan belum mencapai target yang diberikan oleh pimpinan, sehingga kinerja kurang optimal pegawai yang diduga oleh beberapa hal antara lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan bidang kerjanya, kurangnya motivasi yang didapatkan pegawai dari atasan , kurang maksimalnya program kegiatan pengembangan karir yang berkelanjutan bagi pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, menunjukkan hasil yang berbeda dalam penelitian, yaitu Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, setelah melihat hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah).**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah?

3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Batasan Masalah

Variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi oleh tiga variabel yaitu kompetensi, motivasi dan pengembangan karir. Obyek pada penelitian ini merupakan pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

1.5 Kegunaan/Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui tujuan penelitian diatas, penelitian ini juga mempunyai kegunaan/manfaat ,baik manfaat teoritis maupun praktis maka diharapkan manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kompetensi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi lebih lanjut bagi peneliti lain tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran yang berharga, berguna dan bermanfaat khususnya bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai terkait dengan kompetensi, motivasi dan pengembangan karir menjadi lebih baik.