

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Posisi pegawai sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas tanggung jawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering di anggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang baik sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal. Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan performance atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan dalam segala aspek merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan proses pelaksanaan pembangunan di wilayah Kabupaten

Tapanuli Selatan pada khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya yang diarahkan untuk menuju masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, mandiri dan bermartabat. Keberhasilan Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan tidak akan mungkin terwujud tanpa didukung oleh aparatur daerah/kecamatan yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam bidang tugasnya masing-masing, transparan, profesional dan akuntabel, yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan antara perencanaan dengan realisasi indikator keluaran (*output*), indikator manfaat (*outcome*) dan indikator hasil (*benefit*).

Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Camat sebagai pelaksana perwilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Sebagai sub-sistem di Indonesia, Kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan administrasi pemerintahan, serta pembangunan kemasyarakatan.

Hal ini di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah, karena dalam melaksanakan tugas umum di pemerintahan di wilayah Kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi dalam bidang pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah Kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah Desa atau Kelurahan. Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan terdiri dari 8 Desa dan 2 Kelurahan, yaitu Arse, Arse Hanopan, Lancat,

Nanggarjati, Nanggarjati Hutapadang, Natambang Rotcitan, Pardomuan, Pinagar, Pinagar dan Sipogu. Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan memiliki visi, “Kecamatan Arse yang maju berbasis sumber daya manusia pembangun yang unggul, cerdas, sehat, sejahtera serta sumber daya alam yang produktif dan lestari”. Dengan misi yang berhubungan dengan sumber daya manusia diantaranya “Meningkatkan sumber daya manusia pembangun yang unggul dan cerdas berdasarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) serta Iman dan Taqwa (IMTAQ), Meningkatkan kinerja pemerintahan melalui reformasi birokrasi yang berkesinambungan guna mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa”.

Dari aspek struktur pemerintahan, Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan belum melaksanakan seluruh misi guna mewujudkan visi yang dimaksud. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan, terdapat permasalahan antara lain kinerja pegawai, peneliti juga melakukan wawancara kepada pegawai yang didasarkan pada pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi. Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan jabatannya (*grade*), sedangkan pegawai yang baru tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja. Dan juga masih kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan *job specification*, dan tidak mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu.

Berdasarkan kondisi tersebut, Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan, perlu melakukan perubahan dalam membentuk pegawai yang

diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik guna mewujudkan visi yang ingin dicapai. Diantaranya melalui pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (internal factor) maupun upaya strategis dari organisasi. Menurut pendapat Colquitt et al (2009:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada reward atau tidak ada reward akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan studi empiris, dapat peneliti kemukakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Megita (2014 : 32) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang

pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan. Hal tersebut perlu didukung juga dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu instansi pemerintah.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Donni (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kemampuan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi akan menjadi 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 mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat

tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan instansi pemerintah

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan variabel yang penting di pegawai Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan. Oleh karena itu peneliti membahas hal ini dalam bentuk penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih terbatasnya sarana prasarana Kantor Camat sehingga menghambat motivasi kerja pegawai.
2. Masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor.
3. Masih ada pegawai pulang sebelum jam kerja.
4. Masih ada pegawai yang tidak berada di kantor pada waktu jam kerja.
5. Masih rendahnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan kemampuan diri
6. Anggaran yang masih terbatas yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, banyak faktor yang teridentifikasi terkait pada variabel penelitian. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.

2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Tapanuli Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Manfaat Operasional.

Pada pelaksanaan kegiatan operasional manajemen Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan, khususnya dalam mengatur pegawai yang mempunyai fungsi strategis pada organisasi, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan, dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang hal-hal yang diteliti, disamping itu melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual yang konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang. penulis.