

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan fitur yang paling terasah dalam penyelenggaraan pemerintahan, tentang status, jumlah, sekolah, dan keterampilan yang luar biasa. Wujud manifestasi pemerintahan yang luar biasa, khususnya saat implementasi otonomi daerah sangat diperlukan dukungan kinerja pegawai dan kesiapan mental (Wardani 2018). Akibat dari penerapan Otonomi Daerah, dimana Pemerintah Daerah akan di berikan kekuasaan penuh dari pihak Pemerintah Pusat demi mengatur keluarga teritorialnya sendiri ditetapkan setelah pengesahan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah antara lain: yang mengingat penataan administrasi ke daerah untuk daerah (Indrawijaya dan Nikmaturrohmah 2015).

Apabila diperhatikan dari segi tenaga manusia pegawai pemerintah daerah dapat mewadahi kegiatan pemerintahan, pembangunan serta pelayanan publik. Bahkan di beberapa daerah yang mengatakan tingkatan kinerja pegawai mereka masih butuh peningkatan (Dwiyanto 2014).

Kinerja merupakan melakukan suatu tindakan dan mencapai puncaknya sesuai kewajiban mereka dengan hasil normal, atau pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan berdasarkan kekuasaan serta kewajiban individu demi mencapai tujuan asosiasi yang berkesinambungan tanpa memanipulasi asas hukum berdasarkan moral maupun etika (Widodo 2013).

Kinerja dapat berupa hasil akhir sebagai tenaga kerja dan produk atau sebagai perilaku, kemampuan, keterampilan, jabatan juga kemampuan eksplisit yang membantu pencapaian tujuan dan target hierarkis. Kinerja merupakan dampak kerja yang dapat diselesaikan seorang individu atau perkumpulan demi mencapai tujuan yang berwujud dalam jangka waktu tertentu (Tika 2013). Demi meraih tujuan instansi maka diperlukan motivasi kepada pegawai seperti di berikan penghargaan melalui pengembangan karir. Dari penjelasan diatas ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan salah satunya merupakan pengembangan karir (Fuad dan Waloyo 2020).

Pengembangan karir merupakan suatu gerakan usaha yang membantu para pekerja untuk mengatur pekerjaan mereka dimasa depan dalam asosiasi, sehingga asosiasi dan perwakilan yang berhubungan mampu berkembang dengan maksimal (Mondy 2014).

Pengembangan karir pegawai Aparatur Sipil Negara akhir-akhir ini yang mendapat tekanan paling besar dari segi pendidikan dan pelatihan merupakan strategi yang dipandang paling sesuai untuk meraih kompetensi yang untuk sebuah jabatan Aparatur Sipil Negara. Diklat memiliki bertujuan di antaranya untuk menambah kompetensi (keahlian, keterampilan, pengetahuan serta sikap) demi melaksanakan tugas dari jabatan secara professional dikutip dari PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Pendidikan dan Pelatihan yang dipergunakan untuk mengembangkan karir Aparatur Sipil Negara meliputi diklat struktural kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan

kompetensi aparatur dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, manajerial, maupun aspek teknis. Hal tersebut diperlukan untuk mengatasi berbagai masalah atau kelemahan kompetensi pegawai seperti halnya Kantor Camat Lembo Raya yang sehari-hari berurusan dengan kepentingan masyarakat (Momor dkk, 2020).

Pernyataan tersebut diperkuat pula oleh hasil penelitian Rozi dan Puspitasari (2020), mengatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Serang. Untuk menciptakan pegawai dengan keterampilan dan kinerja yang sangat baik, pihak instansi bisa meningkatkan usaha demi merangkul kebutuhan pegawai diantaranya melalui pengembangan karir dan juga motivasi kepada pegawainya.

Motivasi bersumber dari bahasa latin yaitu *Movere* yang artinya dorongan dan menggerakkan, Motivasi berdasarkan bahasa manajemen ditujukan kepada sumber daya manusia serta khususnya bawahan (Hasibuan 2014). Motivasi bertujuan untuk mengarahkan daya serta potensi bawahan sehingga mampu bekerja sama secara produktif dengan mencapai tujuan instansi. Pernyataan diatas juga diperkuat oleh hasil penelitian yang di lakukan oleh Fuad dan Waloyo (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi yang ditujukan pada setiap pegawai memiliki peran penting untuk mencapai hasil maksimal. Motivasi diartikan pula sebagai tenaga sumber daya yang digerakkan serta dikendalikan oleh perilaku manusia. Perilaku individu yang akan mendekati pada tujuan serta didorong oleh kekuatan demi mencapai tujuan berasal dari pribadi individu disebut motivasi internal serta motivasi eksternal timbul akibat adanya pengaruh yang mendorong individu melakukan

suatu pekerjaan yang di harapkan. Selain itu, motivasi bisa meningkatkan kinerja pegawai yang memiliki target serta tujuan kerja baik individual ataupun kelompok (Yoesana 2013).

Perbedaan status pegawai dalam instansi pemerintah menjadi sebuah tolak ukur dari kinerja pegawai dikatakan meningkat atau menurun bahkan sampai dikatakan tidak produktif (Wardana,dkk 2015). Pegawai yang memiliki status kerja kontrak biasanya dikatakan tidak produktif jika disandingkan dengan pegawai tetap dikarenakan ada beberapa bagian dari tuntutan sumber daya manusia yang tidak tersampaikan misalnya tuntutan kesejahteraan, tunjangan kesehatan bahkan tunjangan pensiun bagi pegawai yang membuat kinerja pegawai kurang maksimal saat bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan penelitian diatas, maka peneliti telah menyimpulkan judul yaitu Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lembo Raya sehingga melalui latar belakang penulis mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Raya?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Raya?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini merupakan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Sebagai referensi untuk pegawai kantor untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena langsung terhadap sumber daya manusia, khususnya mengenai pengembangan karir, motivasi dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas Sintuwu Maroso

Untuk menambah literatur pustaka dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karir, motivasi dan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

