

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tujuan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Pemimpin harus bekerja ekstra untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, dalam mengatasi permasalahan tersebut, maka pemimpin organisasi harus dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang ada dilingkungannya dengan baik dan cepat, disamping itu pemimpin juga perlu membangun motivasi yang baik dengan pegawainya.

Motivasi kerja perlu dilaksanakan oleh pegawai, dimana seluruh aktivitas dan tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, maka orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Peranan motivasi sangat dibutuhkan sebagai faktor pendorong pegawai dalam bekerja sesuai uraian pekerjaannya dikarenakan motivasi merupakan energi

untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai (individu) (Mangkunegara, 2011:93). Dengan adanya motivasi maka pegawai akan tergerak untuk bekerja sesuai uraian pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga terjadi kepuasan dalam bekerja dan kinerjanya meningkat.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk mencapai target yang diinginkan dalam suatu lembaga pendidikan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang pegawai agar mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dalam organisasi diantaranya pendidikan pegawai tersebut, hal ini menyangkut kemampuan dan tingkat penguasaan pegawai terhadap bidang kerja yang diwajibkan kepadanya, serta bidang kerja lain yang ada diorganisasi. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan dapat mengembangkan karir, dengan memperlihatkan motivasi kerja yang baik serta tauladan atau dorongan dalam berkerja, maka terwujudlah kepuasan kerja yang diinginkan. Dan pengembangan karir akan dapat dimanfaatkan oleh semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Motivasi dan karir juga berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai, motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan lebih memperhatikan kerja, jika organisasi ingin memperbaiki kinerja kerja pegawai lebih baik memilih orang yang memiliki intensitas, motivasi yang tinggi dapat menarik pegawai untuk mengembangkan karir dalam waktu yang sama (Hasibuan, 2016:113).

Sedangkan Martoyo (2015:57), motivasi memberikan peningkatan pada kinerja kerja pegawai, karena pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya, apabila mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan memperoleh pengembangan karir secara memuaskan maka kinerj pegawai akan cenderung baik.

Pengembangan karir menurut Handoko(2014) adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Di sektor pemerintahan, fenomena ini menjadi sangat relevan. Institusi publik seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) memiliki peran strategis dalam menunjang pembangunan di tingkat daerah. DPMD Kabupaten Kupang, sebagai salah satu perangkat daerah, memikul tanggung jawab besar dalam mengelola dan memberdayakan desa-desa. Tugas-tugas mereka yang kompleks, mulai dari administrasi desa, alokasi dana, hingga pendampingan program pemberdayaan, menuntut adanya kinerja pegawai yang prima dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, dalam praktiknya seringkali muncul isu terkait kinerja pegawai yang belum mencapai target optimal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Tanpa adanya dorongan yang kuat dan jalur karier yang jelas, pegawai dapat merasa jemu, kurang bersemangat, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan pencapaian visi misi instansi.

Dengan ditemukan beberapa fenomena masalah yang menunjukkan sumber daya manusia pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten

Kupang dapat dilihat dari data sasaran kinerja pegawai pada tabel 1.1 sebagai berikut :

TABEL 1.1
SASARAN KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN
HASIL KERJA KUANTITATIF
PEJABAT ADMINISTRASI

NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	REALISASI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

A. UTAMA

1	Tersedianya pelayanan administrasi Keuangan dan Aset	Terlaksananya Bahan sensus Barang milik daerah sebagai bahan penyusunan buku inventaris dan buku induk inventaris	Kuantitas	Jumlah bahan Sensus barang milik daerah sebagai bahan penyusunan buku inventaris dan buku induk inventaris	2 Dokumen	1 Dokumen
			Kualitas	Tingkat kesesuaian bahan sensus barang milik daerah sebagai bahan penyusunan buku inventaris dan buku induk inventaris	100%	90%
			Waktu	Ketetapan waktu dalam penyiapan bahan sensus barang milik daerah sebagai bahan penyusunan buku inventaris dan buku induk inventaris	12 Bulan	90%

2	Tersedianya pelayanan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan	Terlaksananya dokumen administrasi kepegawaian ASN yang mutasi	Kuantitas	Jumlah dokumen administrasi kepegawaian ASN yang mutasi	40 Dokumen	35 Dokumen
			Kualitas	Tingkat kesesuaian dokumen administrasi kepegawaian ASN yang mutasi	100%	95%
			Waktu	Ketetapan waktu Penyelesaian dokumen administrasi kepegawaian ASN yang mutasi	12 Bulan	95%

(Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Kupang)

Berdasarkan tabel 1.1 sasaran kinerja di atas mencakup berbagai aspek yang saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menetapkan target yang jelas dan indikator kinerja yang terukur, pegawai di harapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas kerja mereka. Dengan memberikan pelayanan, kualitas dokumen yang dihasilkan, kompetensi yang dimiliki, loyalitas terhadap organisasi dan kemampuan untuk beradaptasi, dan dengan adanya sasaran kinerja pegawai (SKP), pegawai memiliki panduan yang jelas untuk mencapai tujuan kinerjanya.

Berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa pada setiap pencapaian akan tugas masih ada yang belum mencapai target., kondisi tersebut menunjukan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi kerja dan pengembangan karir, oleh karena itu menarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu Nora Yolinza dan Doni Marlius (2023), pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

Penelitian terdahulu Fita Sari dan Mukhlis (2023) Dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir

Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD)
Kabupaten Kupang

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DMPD) Kabupaten Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Berkaitan Dengan Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa berkaitan dengan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.