

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Kinerja ini diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja juga dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk kesuksesan suatu organisasi, maka dari itu banyak pegawai yang berusaha meningkatkan kinerjanya. Sehingga pemimpin membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan segala pekerjaan dengan efektif dan efisien agar apabila terjadi masalah pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Menurut Siagian, (2007:305) bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai nilai kekayaan dari seorang pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan,

dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan. Sutrisno, (2009:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jika tercipta kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang sangat menyenangkan. Karena kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah kompetensi.

Wibowo, (2007:86) menyatakan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Mulyono, (2001:38) menyimpulkan kompetensi sangat penting dan memainkan peranan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Sedangkan Mangkunegara, (2005:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang

yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi pegawai yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi. Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah pengembangan karir.

Menurut Mangkunegara, (2004) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Handoko, (2008:123) mengemukakan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Martoyo, (2007:74) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai yang ingin karirnya berkembang maka harus bekerja semaksimal mungkin dengan menunjukkan kinerjanya yang baik.

Penelitian ini mengambil obyek pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (Disperindag). Disperindag Provinsi Jateng adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan bidang

perdagangan. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah nomor 79 tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja dinas perindustrian dan perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Beralamat di Jl. Pahlawan No. 4, Peleburan, Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50241. Dengan jumlah pegawai Disperindag pusat sebanyak 165 pegawai yang bertugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan dan perindustrian. Sedangkan jumlah pegawai balai sebanyak 87 pegawai yang bertugas melakukan pengawasan, pembinaan dan peningkatan mutu barang yang diperdagangkan baik untuk ekspor maupun impor serta barang yang beredar di pasar. Dan jumlah seluruh pegawai pusat dan balai sebanyak 252 pegawai. Pegawai Disperindag pusat dan balai yang berjenis laki-laki sebanyak 147 pegawai sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 105 pegawai.

Unit kerja di Disperindag pusat terbagi menjadi beberapa bidang yaitu unit kerja sekretariat, unit kerja bidang industri agro, unit kerja bidang industri non agro, unit kerja bidang perdagangan luar negeri, unit kerja bidang standarisasi perlindungan konsumen, dan unit kerja bidang perdagangan dalam negeri. Disperindag Provinsi Jateng merupakan salah satu instansi yang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara memberikan pelatihan, meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir, maupun meningkatkan sarana prasarana yang dapat menunjang dalam proses bekerja pegawai.

Penilaian kinerja untuk PNS dilaksanakan menggunakan DP3 yaitu penilaian SKP dan perilaku kerja. SKP adalah sasaran kerja pegawai dimana yang berisi tentang rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai

dalam kurun waktu, penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dengan atasannya. Dimana pihak yang menilai dan dinilai meliputi staff dinilai oleh eselon IV, eselon IV dinilai oleh kabid dan kabidnya dinilai oleh sekda.

Adapun pengertian dari istilah-istilah yang disebutkan di atas yaitu :

1. Staff adalah tenaga ahli yang bertugas memberikan pertimbangan dan nasehat kepada pemimpin sesuai dengan keahliannya.
2. Eselon IV adalah jabatan struktural lapis keempat, terdiri dari 2 jenjang : Eselon IVA dan Eselon IVB. Jenjang pangkat bagi Eselon IV adalah terendah Golongan III/b dan tertinggi Golongan III/d. Eselon IV berada di tingkat provinsi yang dianggap sebagai manajer lini satuan kerja (instansi) yang berfungsi sebagai penanggungjawab kegiatan yang dioperasionalkan.
3. Kabid adalah kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala dinas yang mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan, membagi tugas dan mengawasi urusan pegawai.
4. Sekda adalah sekretaris daerah yang bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Disperindag Provinsi Jateng adalah pegawai menunjukkan kinerja yang kurang maksimal didalam menjalankan tugas dan fungsinya. Masih ada sebagian pegawai yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diindikasikan dari masih rendahnya

tingkat absensi pegawai yang merujuk pada hasil penilaian SKP. Seperti yang sudah diuraikan pada paragraph sebelumnya, SKP merupakan salah satu tahap penilaian untuk pegawai yang berisi rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu, penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta dilaksanakan sesuai Undang-undang yang berlaku.

Sehubungan data kinerja pegawai berdasarkan SKP merupakan dokumen rahasia, maka dalam penelitian ini penulis hanya bisa menggunakan tingkat absensi pegawai sebagai salah satu indikasi dalam melihat bagaimana tingkat kinerja pegawai di Disperindag Provinsi Jateng. Dibawah ini merupakan data absensi pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Disperindag Provinsi Jateng Pada Bulan April-  
September 2018**

No.	UNIT KERJA	BULAN											
		April		Mei		Juni		Juli		Agustus		September	
		T	A	T	A	T	A	T	A	T	A	T	A
1.	Sekretariat	25	0	37	20	23	11	50	4	36	13	30	0
2.	Bidang Perdagangan Dalam Negeri	8	0	13	0	4	1	15	0	19	0	13	0
3.	Bidang Perdagangan Luar Negeri	36	1	14	0	30	0	48	0	43	0	30	0
4.	Bidang Standarisasi Perlindungan Konsumen	36	1	33	0	22	0	46	5	47	0	28	0
5.	Bidang Industri Agro	21	0	16	0	8	0	25	0	38	0	26	0
6.	Bidang Industri Non-Agro	28	0	37	0	34	0	39	0	30	0	34	0

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Keterangan : T = Terlambat  
A = Alpha

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada bulan mei jumlah pegawai paling banyak yang alpa yaitu sebanyak 20 pegawai. Dan jumlah pegawai yang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 65 pegawai. Bila dilihat dari absensi pegawai tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Disperindag Provinsi Jateng masih kurang maksimal.

Hal lain yang menjadi focus peneliti adalah kompetensi, dalam survey yang dilakukan ditemukan fenomena terkait kompetensi pegawai di Disperindag yang dilihat dari beberapa kegiatan atau tugas yang sudah dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu satu tahun yang juga terdapat didalam SKP. Dimana data tersebut tidak bisa ditampilkan karena menyangkut kerahasiaan instansi. Meskipun hasil datanya tidak bisa ditampilkan tetapi, penilaian kompetensi pegawai bisa dilihat dari hasil tes kompetensi pegawai yang diadakan Disperindag. Dimana tes tersebut meliputi tes potensi akademik, tes kecerdasan, tes stamina kerja, tes karya tulis ilmiah, wawancara, kepribadian, kecerdasan emosional, studi kasus, dinamika kelompok dan kepemimpinan.

Disperindag pengembangan karirnya berdasarkan promosi jabatan. Dimana melalui tes *talent scouting* yang diseleksi oleh badan kepegawaian daerah dengan berdasarkan pendidikan golongan 3b keatas yaitu pendidikan sarjana. Kriteria kenaikan pangkat ada 2 yaitu kenaikan pangkat reguler unttuk staf dan kenaikan pangkat berdasarkan penyesuaian ijazah. Pelatihan di Disperindag tergantung aplikasi yang bernama si jari on akd. Yang diselenggarakan oleh badan diklat dimana masing-masing pegawai mengisi

sendiri dengan dipanggil *by name* yang pelaksanaannya tidak tertentu. Berikut data tingkat pendidikan pegawai di Disperindag.

**Tabel 1.2**

**Data Tingkat Pendidikan Pegawai Disperindag Pusat dan Balai**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	7
2.	SMP	8
3.	SMA	66
4.	DIII	13
5.	S1	114
6.	S2	44

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data pegawai didominasi oleh yang berpendidikan S1 dengan jumlah keseluruhan 114 pegawai.

Hasil penelitian oleh Wirotomo dan Pasaribu (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan” menyatakan bahwa secara parsial kompetensi dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian oleh Distyawaty (2017) yang berjudul ”Pengaruh Kompetensi dan



Pengembangan Karir terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah” menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Disperindag Provinsi Jawa Tengah ?
2. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Disperindag Provinsi Jawa Tengah ?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Disperindag Provinsi Jawa Tengah ?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Disperindag Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Disperindag Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Disperindag Provinsi Jawa Tengah

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebaagai berikut :

#### **1. Bagi penulis**

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah ke dalam praktek dan untuk menggali tambahan pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah kompetensi pegawai, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

#### **2. Bagi instansi**

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi guna pengambilan kebijakan pimpinan instansi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Disperindag Provinsi Jateng.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis serta tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi simpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan saran untuk menyempurnakan peneliti selanjutnya yang sejenis.