

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era yang serba cepat seperti sekarang ini, setiap manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja yang baik karena sebuah organisasi baik formal maupun informal memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Untuk itu demi memajukan sebuah tujuan tersebut sebuah organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang bagus Tujuannya agar kantor mampu bersaing kualitas dan kuantitas para pegawainya (Nurlela, 2016:2).

Secara umum sebuah organisasi yang bergerak khususnya dalam pelayanan publik, menuntut adanya pemberian pelayanan masyarakat yang lebih profesional, reponsif dan transparan. Sedangkan hal ini sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Menyadari fenomena tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai macam cara misalnya melakukan pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, memberikan kursus-kursus teknis dan fungsional, serta melakukan pemindahan dan promosi pegawai untuk memacu peningkatan sumber daya manusia (Salama, Hasmin, Muh. Natsir, 2017:65).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan,

promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Lebih lanjut, (Siagian, 2013:63)

Pelatihan merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi atau instansi, sebab penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil atau sukses. Pegawai baru merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya. Sekali para pegawai telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan (Yoga Kresna Permana, Ni Nyoman Yuliantini, I Wayan Bagia, 2016:1-2).

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh organisasi, maka organisasi mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar organisasi. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak organisasi maupun pegawai. Salah satu manfaatnya bagi pegawai yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi organisasi yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan (Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana 2014:2).

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan kompetensi pegawai. Spencer dan Spencer (Palan, 2017:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri,

nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi atau hasil kerja pegawai, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai. Tingkat efektivitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah.

Fenomena penelitian ini adalah pelaksanaan tugas belum dilaksanakan secara optimal turunnya tanggung jawab, pekerjaan yang dibebankan, maupun perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu belum terwujud sesuai capaian tujuan organisasi. Penurunan tersebut dapat terlihat dari penurunan prestasi kerja dari absensi

Tabel 1.
Data Kehadiran (Presensi) Pegawai di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus

Bulan												Keterangan
Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	
3,6%	6,7%	4,5%	2,2%	3,1%	8,5%	4,9%	6,7%	13,0%	6,3%	6,3%	9,5%	Tidak masuk kerja
8,5%	6,3%	6,7%	6,7%	8,9%	11,2%	8,1%	13,9%	17,9%	7,6%	6,7%	9,4%	Terlambat

Sumber : Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus, 2018.

Gap research dalam penelitian ini adalah antara lain perbedaan objek pada penelitian Husnia, Indar Balqis (2014) meneliti di Puskesmas Larisan Kabupaten Pinrang kemudian hanya meneliti pengembangan karirnya. Rusnia J (2014) meneliti pada objek BAPPEDA Sulawesi Tenggara hanya meneliti kompetensi. Nurlala (2016) pada Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga hanya meneliti variabel kompetensi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi
- 1.2.2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai.
- 1.2.3. Obyek penelitian dilakukan pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus?
- 1.3.2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus?
- 1.3.3. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus?
- 1.3.4. Apakah pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan di bawah ini.

- 1.4.1. Menguji pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai

pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus.

- 1.4.2. Menguji pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus
- 1.4.3. Menguji pengaruh signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus.
- 1.4.4. Menguji pengaruh signifikan pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga pada di Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pelatihan bagi pegawai dalam mengaplikasikan ilmu khususnya tentang pelatihan, pengembangan karir, kompetensi, sikap, dan prestasi kerja ditempat kerja dan di masyarakat nantinya.