

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi nya Mangkunegara (2001:23).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang handal dan memadai, maka kinerja dalam perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik (Arindkk, 2015).

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada

individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian.

Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

Camat merupakan pemimpin Kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh Wali Kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun

1998 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat diangkat oleh bupati/wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Rivai (2012 : 78) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam mencapai karir yang diinginkan. Kemudian menurut Martoyo (2007:40) mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Samsudin (2006:269) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu dan dengan pengalaman yang lebih banyak lagi.

Berdasarkan Fenomena Pengembangan Karir pegawai dikantor camat Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh, yaitu kurangnya kerja sama dan kedisiplinan yang dimiliki pegawai masih relatif rendah, Kurangnya prestasi yang diraih padahal prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir., Tidak adanya rasa ingin meningkatkan kemampuannya yang ada padahal kesempatan untuk tumbuh dan berkembangnya karir sudah ada, Kurangnya rasa ingin mengembangkan pengetahuan dan bertanya dengan yang lebih tau dengan pekerjaan di Kantor Camat Kecamatan Koto Baru, dan Dukungan dari atasan juga tidak terlalu baik untuk karyawan yang mau mengembangkan karir.

Dalam pengembangan karir tentunya diperlukan Kepemimpinan dan Motivasi dari atasan. Karena yang kita tau bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diperlukan sebagai upaya mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dari segi posisi maupun pendapatan. Untuk bisa mengembangkan karirnya seorang karyawan harus mampu mengenali minat dan bakat yang ia miliki. Dengan memahami *Passion* , produktivitas, kretivitas, dan inovasi seorang karyawan akan lebih berkembang karena ia mengerjakan apa yang ia sukai Martoyo (2007).

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara



mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang ada di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat mengerakkan bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompoknya. Amstrong (2003) dan Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan itu adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar

bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama Sudarmanto (2009:133).

Fenomena Kepemimpinan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru adalah : tidak adanya sikap dan contoh yang baik antara atasan dengan bawahan, tidak adanya upaya untuk membangkitkan semangat para pegawainya, tidak adanya waktu atau kesempatan untuk atasan dan bawahan untuk bertukar pikiran tentang pekerjaan, adanya sikap yang tidak adil antara bawahan satu dengan bawahan lainnya, atasan kurang mau menerima masukan yang diberikan oleh bawahan dan tidak adanya mekanisme yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi Pengembangan karir adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi Kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Kamery (2004: 141) motivasi menjadi aktualisasi seseorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Didalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subjek yang amat penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Fenomena Motivasi Kerja di Kantor Camat Kecamatan Koto Baru yang

masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari kemauan dan kesadaran pegawai untuk meraih prestasi masih rendah. Kurangnya motivasi pegawai meraih prestasi terlihat dari kesadaran pegawai dalam mengembangkan kemampuannya dari kegiatan mengikuti diklat, seminar dan pelatihan untuk menambah pengalaman dan sebagainya. Selanjutnya, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemauan dalam mengembangkan pergaulan terutama dalam hal memperluas pengalaman kerja, diskusi dengan pegawai sejawat dan sebagainya. Selanjutnya, masalah kebutuhan untuk menguasai pekerjaan merupakan salah satu syarat bagi pegawai agar dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja nyata nya hal ini masih sedikit sekali pegawai yang memiliki kemauan dalam menguasai pekerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas sejalan dengan hasil penelitian oleh Effendi Sinuhaji (2014) dengan judul pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Setda Kota Sungai Penuh Menunjukkan bahwa variabel independen baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Didukung oleh penelitian Yati suhartini (2015) dengan Judul Pengaruh Komunikasi dan desain pekerjaan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Medan Menunjukkan variabel independen X1 secara parsial mempunyai hubungan dengan variabel dependen.

Berdasarkan uraian ringkas latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas variabel-variabel yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru. Berdasarkan Fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul : “

## **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Agar penelitian dapat berhasil secara optimal, maka perlu terlebih dahulu dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan Karir pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap pengembangan Karir pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru Secara parsial ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap pengembangan Karir pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru secara simultan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap pengembangan Karir pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap pengembangan Karir pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap pengembangan Karir pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Koto Baru.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat tercapai maka diharapkan bermanfaat :

### 1.4.1 Bagi instansi

Sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak Kantor Camat Kecamatan Koto Batu untuk lebih baik lagi selaku pihak Pemerintahan khususnya sebagai pihak yang memberikan layanan kepada masyarakat banyak.

### 1.4.2 Bagi akademisi

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, seta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di STIE-SAK.

