

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk tumbuh kembangnya lembaga/organisasi tersebut. Sebagai salah satu elemen utama dalam sebuah organisasi sumber daya manusia juga memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga atau organisasi sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga/organisasi tersebut. Setiap sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memberikan kinerja yang optimal dimana pegawai tersebut bekerja.

Karier adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan kepuasan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang, bahwa perkembangan karier dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan Rachman, (2018). Karier seorang pegawai akan berkembang terus seiring berjalannya waktu jika capaian kinerja yang diberikan oleh organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Berkembangnya karier seorang pegawai terjadi secara berjenjang pada

organisasi dimana pegawai tersebut berkarya terlebih pada instansi pemerintah.

Jenjang karier pegawai adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang Handoko (2008:103). Menurut Mathis dan Jackson (2006), karier merupakan urutan posisi yang berkaitan dengan pekerjaan yang diduduki oleh seseorang sepanjang hidupnya.

Pencapaian jenjang karier pegawai dipengaruhi oleh faktor diantaranya kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masram dan Mu'ah (2017:138). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2005:50).

Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor. Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 155-156) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : 1) Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan ; 2) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan

keeratan anggota tim; 3) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi, dan kedisiplinan; dan 4) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Beberapa faktor tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan yang tentunya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor utama yang menentukan dan berpengaruh terhadap kinerja yaitu komitmen. Mekta (2016) dalam Sari (2020: 3) Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti (2016) Mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Haris (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Motivasi suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Mtsweni *et al.*,(2020)

Mulyasa (2003:112), Motivasi merupakan tenaga, dorongan atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Sardiman (2007:73), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang tandai dengan perubahan tingkah laku seseorang ke arah suatu tujuan tertentu.

Biro Umum Setda Provinsi NTT sebagai salah satu organisasi perangkat daerah di lingkup pemerintah Provinsi NTT telah menyusun Rencana Strategisnya dengan mengacu pada RPJMD Provinsi NTT Tahun 2019-2023. Sumber Daya Biro Umum Setda Provinsi NTT dalam mendukung aktivitas pelaksanaan tugas dan fungsinya, diperlukan input pembangunan SDM dan Aset. Karyawan pada Biro Umum Setda Provinsi NTT berjumlah pegawai sebanyak 115 orang dengan berbagai jenjang jabatan, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1.**ASN Biro Umum Setda Provinsi NTT Menurut Pangkat/Golongan
(Tahun 2020)**

No	Pangkat/Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
		L	P	
1.	Pembina Utama Madya (IV/d)	-	-	-
2.	Pembina Utama Muda (IV/c)	-	-	-
3.	Pembina Tingkat I (IV/b)	-	1	1
4.	Pembina (IV/a)	2	-	2
5.	Penata Tingkat I (III/d)	5	3	8
6.	Penata (III/c)	4	3	7
7.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	14	4	18
8.	Penata Muda (III/a)	15	4	19
9.	Pengatur Tingkat I (II/d)	8	3	11
10.	Pengatur (II/c)	10	5	15
11.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	19	5	24
12.	Pengatur Muda (II/a)	4	3	7
13.	Juru Tingkat. I (I/d)	2	-	2
14.	Juru (I/c)	1	-	1
15.	Juru Muda Tk. I (I/b)	-	-	-
16.	Juru Muda (I/a)	-	-	-

Sumber: Biro Umum Setda Provinsi NTT

Data pada tabel 1.1 menggambarkan karier tertinggi dalam hal ini jabatan tertinggi pada Pembina tingkat I (IV/b) diduduki oleh satu orang, begitu juga jabatan terendah yaitu juru (I/c) yang diduduki oleh satu orang. Sedangkan jabatan yang paling banyak itu diduduki oleh pengatur muda

tingkat I(II/b). Dari data pada tabel 1.1 tersebut juga nampak masih ada pangkat/ golongan tertinggi yang belum terisi, menunjukkan bahwa jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT belum optimal.

Pencapaian jenjang karier pegawai ini didukung oleh kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Kinerja Pelayanan Biro Umum Setda Provinsi NTT dalam menjalankan program kegiatan rutin Biro Umum Setda Provinsi NTT yaitu Program Pelayanan Kedinasan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang didukung dari 4 (empat) kegiatan antara lain: Koordinasi FORKOPIMDA Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang pada tahun 2019 realisasi mencapai 341,7% atau 41 kegiatan, dan pada tahun 2020 realisasi mencapai 100% atau 12 kegiatan dalam melakukan koordinasi dengan unsur FORKOPIMDA.

Kegiatan fasilitasi kerja sama pemerintah pusat, provinsi dan pemerintah daerah lainnya pada tahun 2019 realisasi mencapai 217% atau 52 kegiatan, dan pada tahun 2020 realisasi mencapai 129,1% atau 31 kali kegiatan fasilitasi pemerintah provinsi dalam kunjungan kerja Presiden/Menteri/DPR RI ke Provinsi NTT, kegiatan peningkatan komunikasi tokoh masyarakat, pimpinan organisasi sosial/keagamaan dengan pemerintah pada tahun 2019 mencapai 493% atau 237 kegiatan, dan pada tahun 2020 realisasi mencapai 135,4% atau 65 kali kegiatan dialog dengan tokoh masyarakat, pimpinan organisasi sosial/keagamaan untuk mengevaluasi program kerja secara merata di Provinsi NTT, Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah pada tahun 2019 realisasi mencapai

93.7 atau 90 kegiatan dan pada tahun 2020 realisasi mencapai 125% atau 120 kegiatan kunjungan kerja atau monitoring program kerja yang telah dilaksanakan di 23 kabupaten/kota di Provinsi NTT.

Kegiatan ini bertujuan untuk meninjau secara langsung program kegiatan yang sudah direncanakan ataupun yang akan dilaksanakan. Biro Umum pada tahun 2019 dan 2020 telah melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam dokumen RENSTRA 2019-2023, yang dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1. 2.

Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah Biro Umum Setda Provinsi NTT

No.	Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Perangkat Daerah Tahun ke-		Realisasi Capaian Tahun ke-		Rasio Capaian pada Tahun ke	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Terlaksananya forum komunikasi pimpinan daerah (Forkopimda)	12	12	341,7	100	28.4	8.3
2.	Terlaksananya partisipasi antara pemerintah provinsi dengan pemerintah daerah lainnya serta pemerintah pusat	24	24	217	129,1	9.04	5.3
3.	Meningkatnya partisipiasiantara Pemerintah Provinsi NTT dengan Tokoh Masyarakat, Pimpinan Organisasi Sosial dan Keagamaan	48	48	493	135,4	10.2	2.8
4.	Terlaksananya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah	96	96	93.75	125	0.97	1.3

Sumber: Biro Umum Setda Provinsi NTT

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 rasio capaian kinerja Biro Umum pada tahun 2019 sebesar 28,4% dan pada tahun 2020 sebesar 8,3% pada rapat koordinasi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dengan unsur Forkopimda. Sedangkan fasilitasi kunjungan kerja pemerintah pusat dan pemerintah daerah lainnya pada tahun 2019 rasio capaiannya 9,4%, dan 5,3% ditahun 2020. Dialog audiensi dengan tokoh masyarakat, pimpinan organisasi sosial atau keagamaan pada tahun 2019 mencapai 10,2% dan pada tahun 2020 mencapai 2,8%. Kunjungan kerja Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam rangka memantau program kerja yang telah dilaksanakan maupun akan dilaksanakan pada tahun 2019 mencapai 0,9% dan pada tahun 2020 mencapai 1,3%. Naik turunnya tingkat rasio pada tahun 2019 dan tahun 2020 yang disebabkan oleh adanya wabah covid-19 yang membatasi semua kegiatan untuk berkumpul dalam skala besar, dan segala kunjungan kerja baik di dalam daerah maupun di luar daerah di kurangi dengan pemanfaatan anggarannya dialokasikan untuk penanggulangan dana covid-19.

Komitmen pada pegawai Biro umum setda provinsi NTT dari pengamatan dan wawancara awal dilakukan pada enam orang pegawai terdapat dua orang pegawai memberikan informasi jika sering terjadi keterlambatan menyelesaikan pekerjaan dari jadwal yang ditentukan. Empat orang lainnya memberikan informasi cukup banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja maupun tidak masuk kerja tanpa alasan serta ada juga dengan alasan jemput anak pulang sekolah dari informasi tersebut

menggambarkan kurangnya komitmen dari pegawai Biro Umum Setda Provinsi NTT.

Selain yang wawancara yang dilakukan enam orang pegawai juga kepada kepala Biro Umum Setda Provinsi NTT informasi yang diperoleh dari kepala Biro Umum Setda Provinsi NTT, motivasi yang diberikan dalam bentuk hukuman yaitu jika tidak komit terhadap pekerjaannya maka dikenakan sanksi menunda kenaikan jabatan dari pegawai yang bersangkutan.

Dari fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dan jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT dipengaruhi oleh oleh komitmen dan motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian .

Selain fenomena masalah penelitian ini dilakukan karena adanya *Research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Susi Susanti (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lidia Dwi Larasati (2021) Terdapat Pengaruh Signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sherly, Maryadi, Sylvia Sjarlis (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 2) terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai; 3) Disiplin Kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai; 4) Disiplin Kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai. Faradistia R. Papatungan (2013) Secara simultan, motivasi, jenjang karier, serta disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.5) Muazzan Almsyah pengembangan karier memiliki tanggapan yang baik dari responden namun tidak memiliki efek yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Terhadap Jenjang Karier Pegawai Dengan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Biro Umum Setda Provinsi NTT”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang masalah tersebut di antaranya :

1. Bagaimana persepsi responden tentang jenjang karier pegawai, kinerja, komitmen, motivasi pada Biro Umum Setda Provinsi NTT ?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT ?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT ?
4. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT ?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT ?
6. Apakah kinerja berpengaruh signifikan terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT ?

7. Apakah kinerja memediasi pengaruh komitmen terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda provinsi NTT ?
8. Apakah kinerja memediasi pengaruh motivasi terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui persepsi responden tentang jenjang karier pegawai, kinerja, komitmen, motivasi pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
6. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
7. Untuk mengetahui apakah kinerja memediasi pengaruh komitmen terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
8. Untuk mengetahui apakah kinerja memediasi pengaruh motivasi terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti terkait dengan Komitmen, Motivasi terhadap jenjang karier pegawai dengan kinerja.

2. Bagi Biro Umum Setda Provinsi NTT.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap Komitmen, Motivasi, jenjang karier pegawai dalam peningkatan kinerja sehingga diharapkan mampu menjadikan lebih baik lagi.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian lanjutan atau penelitian yang sama.