

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Memiliki pegawai dengan produktivitas kerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif organisasi. Dengan mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong pegawai mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada produktivitas kerja individu maupun tim, dimana produktivitas yang mereka lakukan nantinya akan dapat mempengaruhi hasil akhir secara keseluruhan.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu percaya bahwa kualitas hidup harus lebih baik dari hari ini, kemarin dan esok. Jika produktivitas kerja pegawai tinggi, pegawai akan dapat menghasilkan input yang lebih besar daripada outputnya. Sebaliknya, jika produktivitas kerja pegawai rendah, pegawai

tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil atau produksi yang sama, atau bahkan memenuhi target yang telah ditetapkan (Simbolon, 2021).

Peningkatan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari para pegawai, selain itu peningkatan produktivitas kerja terlihat melalui metode kerja yang digunakan dalam menjalankan aktivitas dan hasil kerja yang diperoleh. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam produktivitas kerja terdapat unsur-unsur utama yang menjadi kriteria penilaiannya. (Darmadi, 2018).

Produktivitas kerja yang tinggi sangat ditentukan oleh kesadaran setiap individu atas tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya yang telah ditugaskan kepadanya (Madjidi et al., 2022).

Dinas Sosial Kota Padang merupakan instansi pemerintah yang bertugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Salah satu misi dari Dinas Sosial Kota Padang ini adalah memberikan pelayanan unggul kepada masyarakat, dimana Dinas Sosial Kota Padang mempunyai komitmen untuk mewujudkan misinya tersebut dengan peningkatan produktivitas kerja yang baik pada tiap tahunnya. Namun masih ditemukan permasalahan pada Dinas Sosial Kota Padang yaitu adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan produktivitas kerja para pegawai. Pernyataan tersebut didasarkan pada laporan capaian kinerja dari Kantor Dinas Sosial Kota Padang tahun 2020 sampai 2022 dikemukakan pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Kantor Dinas Sosial Kota Padang
Tahun 2020-2022

No	Sasaran Strategi	Indikator Kerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
1	Meningkatnya penanganan terhadap Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang	Persentase pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang	5,55	6,03	92,04	5,50	6,58	83,62	6,50	5,48	118,61
2	Meningkatnya kualitas layanan dinas social	Indeks kepuasan masyarakat	80,7	78,65	97,40	81	80,80	99,75	81	78,13	96,46
Nilai evaluasi SAKIP Dinas Sosial			BB	BB	100	BB	A	100	BB	BB	BB

Keterangan : T = Target
R = Realisasi

Sumber : Dinas Sosial Kota Padang Tahun 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Padang dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan. Ini diakibatkan karna sikap yang dimiliki para pegawai masih kurang baik sehingga produktivitas kerjanya yang tergolong rendah. Melihat fenomena tersebut pimpinan organisasi harus melakukan tindakan untuk mengatasi hal tersebut dengan terus meningkatkan produktivitas kerja dari setiap pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Rozzaqiyah et al., 2021) adalah motivasi intrinsik, (Hidayatus Sholihah et al., 2022) menyatakan bahwa *knowledge sharing* juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja, dan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah perilaku inovatif menurut (Wibowo et al., 2020).

Menurut (Prasetio, 2020) motivasi diri adalah sumber motivasi intrinsik. Karena motivasi ini, tujuan organisasi dan pribadi dapat terpenuhi, Pekerjaan didorong oleh motivasi intrinsik, yang berasal dari perasaan pribadi pekerja tentang nilai pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi merupakan hasil interaksi individu dengan situasi, baik situasi internal maupun situasi luar. Motivasi itu sendiri terkadang ditangkap secara berbeda oleh beberapa pemimpin. Pemimpin mempertimbangkan motivasi sebagai sifat individu, dimana individu ada yang memilikinya dan ada yang tidak. Di dalam pekerjaan, beberapa atasan berasumsi bahwa anggota yang tampak kurang termotivasi akan dipertimbangkan sebagai malas. Sebaliknya anggota yang memiliki motivasi tinggi dianggap sebagai anggota yang rajin.

(Menhard et al., 2022) menyatakan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan itu menurut (Wijaya & Tanoto, 2020) motivasi intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fischer et al., 2019) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perlu *knowledge sharing* untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar memenuhi tujuan individu serta organisasi. *Knowledge sharing* menurut (Fadila et al., 2022)

merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Menurut (Wahyudi & Layli, 2020) proses *knowledge sharing* bertujuan untuk mengoptimalkan dan mendorong munculnya pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda-beda.

Knowledge sharing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja menurut (Prayoga et al., 2023). Sejalan dengan itu menurut (Hidayatus Sholihah et al., 2022), *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fadila et al., 2022) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disisi lain faktor pendorong seseorang untuk mencapai produktivitas kerja dapat dilihat dari perilaku inovatifnya. Menurut (Susanti, 2021) perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif bisa dilihat dari sikap dikehidupannya sehari-hari yang selalu berpikiran kreatif, berusaha membuat sesuatu yang beda pada lingkungannya dan selalu melihat segala sesuatu yang baru, atau terlihat pada sikapnya yang berubah dari tertinggal menjadi lebih maju, serta

berusaha agar perubahan itu dapat lebih bermanfaat dan bernilai tambah (Wibowo et al., 2020).

Perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja menurut (Pebrian R, Mutiara Rina, 2023). Sejalan dengan itu menurut (Manoppo et al., 2022), perilaku inovatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo et al., 2020) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Instrinsik dan *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Belum tercapainya sasaran strategis Dinas Sosial Kota Padang sebagai akibat rendahnya produktivitas kerja pegawai.
2. Kurangnya perilaku inovatif pegawai diantaranya dalam mengapresiasi ide-ide baru.
3. Tidak semua pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

4. Masih kurangnya disiplin yang dimiliki pegawai sehingga perilaku individu masih kurang terkoordinasi.
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih kurang.
6. Kurangnya budaya berbagi informasi mengakibatkan tidak meratanya informasi yang diterima pegawai.
7. Masih minimnya teknologi informasi pada dinas.
8. Pegawai yang tidak mampu beradaptasi dan berinovasi pada saat bekerja.
9. Kurangnya pengakuan pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai pegawai.
10. Kurangnya kesempatan promosi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis ini hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Motivasi Instrinsik (X1), dan *Knowledge Sharing* (X2), sebagai variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan Perilaku Inovatif (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Perilaku Inovatif pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?

2. Bagaimanakah Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
4. Bagaimanakah Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
5. Bagaimanakah Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
6. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?
7. Bagaimanakah Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Perilaku Inovatif pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.
2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

3. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.
4. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.
5. Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.
6. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.
7. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengeahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Menganalisa Pengaruh Motivasi Instrinsik dan *Knowledge sharing* terhadap Produktivitas Kerja Melalui Prilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kota Padang.

2. Bagi Organisasi

Untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan kepada organisasi Kantor Dinas Sosial Kota Padang yang berkaitan dengan Motivasi Instrinsik

dan *Knowledge sharing* bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja dengan tujuan untuk tercapainya tujuan organisasi.

3. Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.