

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu system operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal didalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan (Mindari, 2020)

Masalah Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Pegawai bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah berharap mendapatkan pajak. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu

organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Setiap manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencarian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjangkau tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya (**Rizki annisa M, Defi Kumala Sari Lubis, Ari Parmongan Putra Gultom, 2021**)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (**Wijayanti, Sundiman, & Ali, 2017**)

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja pegawai sangat penting karena majunya perusahaan atau organisasi bisa dilihat dari tingkat kinerja pegawai di organisasi atau perusahaan tersebut karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (**Mindari, 2020**)

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dengan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*punishment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam

melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi (**Jelaskan Wau, Samalua Waoma, 2021**)

Manajemen pengetahuan pada dasarnya adalah sebuah prinsip pengorganisasian yang meletakkan dasar untuk menangkap potensi pengetahuan yang dimiliki dalam sebuah organisasi dan meningkatkan pengetahuan juga merupakan hal yang vital diperlukan untuk mengakui bahwa pengelolaan teknologi dan orang-orang dalam rangka menyediakan lingkungan berbagi pengetahuan yang bermanfaat (**Pambudi, 2017**)

Menurut (**Purwati & Nugraha, 2018**) manfaat kinerja pegawai yaitu untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, untuk pertukaran informasi antar tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan. Kinerja pegawai di organisasi publik dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelaskan tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan

budaya produktif dalam organisasi (**Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewel, 2018**)

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerja sama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Camat Terawang Jaya merupakan pemimpin kecamatan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan Camat Terawang Jaya dalam memimpin.

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Kantor Camat Terawang Jaya merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam melayani kepentingan masyarakat dengan jumlah pegawai sebanyak 30 orang dimana ASN sebanyak 20 orang dan Honorer Sebanyak 10 orang.

Selain gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya (**Herlina, Badaruddin, 2021**) dan Disiplin pegawai dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai disiplin dapat memberikan

pengaruh dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru karena akan mampu menularkan optimisme dan profesionalisme agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik **(Syukur Kasieli Hulu, 2021)**

Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu Disiplin dalam bekerja berarti melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktunya, seperti tiba di kantor, pulang dari kantor, dan mengerjakan pekerjaan baik pekerjaan individu, maupun tim.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seorang melakukan, bersikap, dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan **(Mayamin, S.H., 2021)**

Menurut **(Eldi, Malka, Rahman, & Muchtar, 2020)** motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa.

Motivasi timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang timbul di luar diri seseorang.

Kantor Camat Teramang Jaya adalah kantor Camat yang berada di Kecamatan Teramang Jaya Kabupaten Mukomuko, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Teramang Jaya, Peran Camat Teramang Jaya tersebut tak pernah lepas dalam dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya masyarakat Kecamatan Teramang Jaya. Pimpinan Kantor Camat Teramang Jaya tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugasnya atau pekerjaan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, sehingga proses pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian yang ingin dicapai organisasi khususnya di Kecamatan Teramang Jaya Kabupaten Mukomuko. Salah satu indikator tingkat kedisiplinan pegawai yaitu dari data absensi para pegawai, di bawah ini data absensi pegawai Kantor Camat Teramang Jaya periode 2021.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kantor Camat Teramang Jaya
Periode Januari s/d Oktober 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	A	I	S	CT	DL
1.	Januari	30	-	-	-	-	8
2.	Februari	30	-	-	-	-	14
3.	Maret	30	8	-	5	-	27
4.	April	30	-	-	-	-	14
5.	Mei	30	-	1	-	-	7
6.	Juni	30	-	10	-	6	40
7.	Juli	30	-	4	-	3	17
8.	Agustus	30	-	1	-	-	97
9.	September	30	-	1	-	-	58
10.	Oktober	30	-	-	-	-	89

KETERANGAN :

I = Izin
A = Alfa
S = Sakit
CT = Cuti
DL = Dinas Luar

(Sumber : Kantor Camat Teramang jaya, 2021)

Tabel 1.1 Menunjukkan data absensi pegawai tahun 2021 dalam jangka waktu 10 bulan terakhir dengan jumlah pegawai sebanyak 30 orang. Terlihat bahwa masih ada

pegawai yang hadir tanpa keterangan seperti pada bulan Maret sebanyak 8 kali dan cuti sebanyak 5 kali, kemudian pada bulan Juni terdapat pegawai yang izin sebanyak 10 kali dan cuti sebanyak 6 kali.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Terawang Jaya yaitu belum optimalnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai, dimana masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, izin, sakit, alfa ,cuti hal ini dikarenakan pengambilan absensi pegawai dikantor camat tersebut masih menggunakan cara manual dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai pada Kantor Camat Terawang Jaya belum dapat dikatakan mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Terawang Jaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya tingkat pemahaman manajemen pengetahuan dan penerapan manajemen pengetahuan di Kantor Camat Terawang jaya.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal terhadap kinerja pegawai.

3. Rendahnya disiplin kerja yang diterapkan pada Kantor Camat Terawang Jaya sehingga masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu.
4. Belum optimalnya cara kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kegiatan organisasi.
5. Belum maksimalnya motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Terawang Jaya..
6. Masih kurangnya perlengkapan lingkungan kerja pegawai pada Kantor Camat Terawang Jaya.
7. Kurangnya sarana prasarana yang disediakan sehingga kinerja pegawai belum optimal pada Kantor Camat Terawang Jaya.
8. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki.
9. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
10. Masih adanya pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja.
11. Kerja sama antar pegawai masih kurang terjalin dengan baik.
12. Kurangnya semangat pegawai seperti masih adanya pegawai yang menundakan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah ini dengan Manajemen Pengetahuan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Dan Disiplin Kerja

(X3) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel moderating pada Kantor Camat Teramang Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Teramang Jaya ?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Teramang Jaya ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Teramang Jaya ?
4. Bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Camat Teramang Jaya ?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Camat Teramang Jaya ?
6. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Camat Teramang Jaya ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teramang Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teramang Jaya.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teramang Jaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Kantor Camat Teramang Jaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada kantor Camat Teramang Jaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada kantor Camat Taeramang Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh manajemen pengetahuan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Serta, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kegiatan perusahaan yang akan datang khususnya dalam hal manajemen pengetahuan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Teramang Jaya.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi bagi peneliti lain agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi, khususnya bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.