

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sosial, dan pemerintah. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sdm merupakan manusia yang dikerjakan disebuah organisasi penggerak, pemikir dan perencanaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia baik dari pengambil keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Demikian halnya atas suatu organisasi/ instansi pemerintah yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan atau pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah karyawan ataupun pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, serta semangat yang tinggi. Jika suatu organisasi/instansi memiliki karyawan atau pegawai yang berkualitas maka kinerja karyawan yang tinggi akan meningkat.

Pengembangan SDM untuk mempertahankan ekstensi kerja pegawai, sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran atau target dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang komitmen organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui pemberian manajemen pengetahuan kepada pegawai. Dengan adanya manajemen pengetahuan pegawai dapat lebih mudah dalam mengorganisir, meningkatkan, menganalisis, mempertahankan serta dapat membagikan dan meningkatkan informasi untuk perusahaan sehingga mereka dapat menghasilkan keluaran (output) yang tinggi.

Sumber daya manusia suatu kebijakan yang dapat dimanfaatkan oleh kantor bank Lpn sungai rumbai sebagai alat manajerial. Berhasil atau tidaknya pegawai untuk memenuhi tuntutan organisasi sangat tergantung pada tepat atau tidaknya proses pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh kantor atau perusahaan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu bersaing dan membantu kantor dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini dapat menganalisis Kantor Bank Lpn sebagai satuan kerja dilingkungan kerja pemerintah kabupaten dharmasraya yang mempunyai tugas penting harus berperan secara maksimal dan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Agar dapat mengetahui kinerja pegawai untuk mengukur tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Kabupaten dharmasraya yang merupakan salah

satu kabupaten diprovinsi Sumatra barat yang memiliki bank swasta yang cukup baik yang memiliki baik nasabah, cabang, dan pengkreditan yang banyak.

Selama berdirinya bank Lpn (lumbung putih nagari) sungai rumbai, telah terbukti mampu memudahkan dalam hal pelayanan kepada masyarakat dengan baik namun agar tetap dapat mempertahankan kelangsungannya harus mempertahankan kinerja karyawan agar tetap dapat bersaing bank Lpn juga tentu harus memperhatikan manajemen pengetahuan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang kondusif bagi sumber daya manusianya, hal ini diupayakan dengan perusahaan agar tujuan kinerja pegawai dapat maksimal sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan bank Lpn sungai rumbai.

Bank Lpn Sungai Rumbai merupakan bank yang bergerak dibidang pengkreditan, simpan pinjam, dan saham. Bank ini juga mempunyai cabang sebanyak 5 cabang di Sumatera. Dalam pelaksanaannya mereka juga memiliki tanggung jawab masing-masing setiap individunya, seperti dibagian kantor sebanyak (45%) dan dibagian lapangan (25%) dan dibagian cabang yang dibagi menjadi 5 sebanyak (30%). Sebelum lebih lanjut kita harus mengetahui dulu apa saja yang dimaksud dengan:

Manajemen pengetahuan menurut **(Soepriyatno & Rahayu, 2019)** adalah sistem yang dibuat untuk menciptakan, menggolongkan dan menyebarkan pengetahuan dalam sebuah organisasi selain itu manajemen pengetahuan menjelaskan manajemen pengetahuan sebagai perasaan manusia untuk melakukan

proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja bersama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan.

Dalam penelitian (**Kardo et al., 2020**) juga menyatakan bahwa hasil pengujian secara parsial besarnya pengaruh penerapan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain manajemen pengetahuan gaya kepemimpinan dalam perusahaan bank pln sungai sumbai juga menjadi faktor penting tolak ukur dalam perusahaan kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok serta merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan menurut (**Suprapti et al., 2020**) adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan anuitas guna mencapai tujuan. Seseorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya, suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai pola perilaku yang dibentuk untuk diselarakan dengan kepentingan kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (**Ichsan et al., 2020**) menggambarkan "disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturanyang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Kinerja pegawai, kinerja juga menjadi acuan bagaimana tujuan perusahaan akan terlaksana atau tidak apabila kinerja pegawai yang buruk, seperti penulis yang ingin jelaskan pada rancangan skripsi ini pada bank LPN Sungai Rumbai Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, motivasi dapat dilakukan terhadap karyawan agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan menurut pendapat (**Eli Rahayu, 2018**).

Memotivasi kerja menurut (**Sinaga et al., 2020**) merupakan salah satu factor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena memotivasi merupakan keadaan interemdiri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya ke pada sasaran tertentu.

Menurut **Iskandar NS, M, Kep dan Yuhansyah NS, MKep, (2018:15)** *pengaruh motivasi dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja* memotivasi kerja adalah meningkatkan moral, dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktifitas kerja, dan dapat meningkatkan kedisiplinan kinerja

karyawan, meningkatkan loyalitas, dan hal lainnya yang dapat mendorong perubahan.

Fenomena mengenai kinerja karyawan menarik untuk dibahas karena memiliki seni tanggung jawab yang berbeda-beda setiap individu yang mana dituntut untuk ekstra mempertanggung jawabkan tugasnya dan menarik diteliti karena bahkan dari peneliti terdahulu karena perannya yang sangat penting. Dalam masalah yang penulis angkat ini penulis juga ingin menggambarkan tentang bagaimana kedisiplinan kinerja karyawan yang harus ditekankan dalam bank LPN Sungai Rumbai sehingga dapat menjadi tolak ukur dalam melakukan sebuah kegiatan pengembangan perusahaan bank LPN Sungai Rumbai atau kelangsungan hidup bank tersebut.

Suatu perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang maksimal dalam pencapaian target kinerja karyawan dan Untuk mengetahui fenomena kinerja karyawan pada bank LPN Sungai rumbai lebih lanjut dilakukannya survey awal dengan hasil berikutini:

**Table 1.1**

**Daftar Nominatif Penilaian Kinerja Karyawan Bank Lpn (lambung putih nagari) Dharmasraya, Periode Juni s/d Oktober Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>½ hari (terlambat)</b>	<b>Cuti</b>
Juni	32	4	5	12	4

Juni	32	4	3	15	3
Juli	32	4	3	15	3
Agustus	32	7	1	13	3
September	32	2	1	13	4
Oktober	32	4	2	11	4

*Sumber: Bank LPN Sungai Rumbai, Dharmasraya*

Pada table 1.1 menunjukkan absensi karyawan dalam jangka 5 bulan terakhir yang berfluktuasi dari bulan terakhir yang berfluktuasi dari bulan depan . dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang dimana bulan juni karyawan sakit sebanyak 4 orang, izin sebanyak 5 orang, ½ hari atau terlambat 12 orang dan cuti sebanyak 4 orang. Pada bulan juli terdapat sakit sebanyak 4, izin sebanyak 3 orang, ½ hari atau terlambat sebanyak 15 orang dan cuti sebanyak 3 orang. Pada bulan agustus terdapat sakit sebanyak 7 orang, izin 1 orang, ½ hari atau terlambat sebanyak 13, dan cuti selama 3 orang. Pada bulan September terdapat sakit sebanyak 2 orang dan cuti sebanyak 1 orang, terlambat sebanyak 13 orang dan cuti sebanyak 4 orang. Pada bulan oktober juga terdapat sakit sebanyak 4 orang, izin selama 2 orang, terlambat sebanyak 11 orang, dan cuti sebanyak 4 orang.

Fenomena yang terjadi pada Bank LPN sungai rumbai adalah kinerja karyawan yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan yang masuk tidak tepat waktu seperti sakit, izin, ½ hari atau terlambat dan cuti pada bulan juni-oktober, sehingga terdapat penurunan kinerja karyawan. Hal ini berdampak terhadap pelaksanaan tugas, penyelesaian kinerja karyawan

yang tertunda tunda sehingga hasil yang didapatkan tidak maksimal yang berdampak pada Bank LPN Sungai Rumbai. Rendahnya kinerja karyawan dapat tercermin pada tingkat konsisten serta kemangkiran karyawan dalam kedisiplinan kerja, dan tingkat kemangkiran jelas tergambar bahwa karyawan merasa kurang puas atau tidak nyaman dalam bekerja hal inilah yang berdampak buruk bagi tercapainya target yang diinginkan begitu pula yang terjadi pada bank LPN sungai rumbai.

Berdasarkan latar belakang di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana faktor keterikatan kerja ,tererlibatan kerja , dengan kinerja karyawan. Dengan begitu kita akan mengambil penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis pennis tertarik untukmengambil sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH MANAJEMAN PENGETAHUAN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEMOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANKNLPN SUNGAI RUMBAI, DHARMASRAYA”.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dan penjelasan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya tingkat pemahaman pengaruh manajemen pengetahuan dalam banklpn sungai rumbai
2. Lemahnya kharisma pemimpin dalam membawahi pegawainya.
3. Tidak adanya sikap keterbukaan dari seorang pemimpin terhadap pandangan pegawai tentang jalannya kegiatan
4. Rendahnya disiplin kerja yang diterapkan dalam bank Lpn
5. Belum berjalan nya kinerja dengan baiknya yang diterapkann dibank lpn sungai rumbai
6. Adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik seperti kurangnya perhatian atasan kepada bawahaan saat bekerja
7. Kurangnya motivasi karyawan sehingga kurang adanya dorongan dari atasan.
8. Kurangnya pencapaian produktifitas kinerja karena gaya kepemimpinan yang menjadi tolak ukur karyawan untuk semangat dalam kerja yang salah
9. Kurangnya pemahamannya antara tugas dan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan.
10. Kurang kepekaan individual yang dimiliki pemimpin terhadap bawahannya

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran utama yang diharapkan maka penulis membatasi masalah ini dengan “manajemen pengetahuan (X1), gaya kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3), kemudian kinerja karyawan (Y) dan motivasi karyawan (Z) sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada bank Lpn sungai rumbai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap motivasi kerja
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap memotivasi kerja
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja
4. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
6. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai bank Lpn Sungai Rumbai
7. Bagaimana pengaruh memotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank LPN Sungai Rumbai

8. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan, terhadap kinerja karyawan dengan memotivasi kerja sebagai variabel intervening kantor bank LPN Sungai Rumbai.
9. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan memotivasi kerja sebagai variabel intervening kantor bank LPN Sungai rumbai
10. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan memotivasi kerja sebagai variabel intervening kantor bank LPN Sungai Rumbai

## **1. 5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian.**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap motivasi kerja kantor bank LPN Sungai Rumbai, dharmasraya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap motivasi kerja
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bank LPN Sungai Rumbai, Dharmasraya.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bank LPN Sungai Rumbai, Dharmasraya.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan, terhadap motivasi karyawan dengan kinerja pegawai pada bank Lpn sungai rumbai.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap memotivasi kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening
10. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap memotivasi kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian.**

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya

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

## 2. Bagi kantor bank Lpn sungai rumbai

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi bank Lpn sungai rumbai dalam melakukan evaluasi terhadap peningkatan manajemen pengetahuan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dalam tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang diharapkan.

## 3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai mengenai pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dengan cara dan metode demi meningkatkan mutu dalam bekerja.

## 4. Bagi lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi lembaga bank agar lebih giat dan mendongkrak semangat para pegawai terhadap tanggung jawab yang mereka pikul.

## 5. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bahan referensi guna penelitian selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam memimpin bank.