

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia adalah hal yang utama perlu diperhatikan demi menunjang keberhasilan suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi tersebut memiliki daya saing yang nyata. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

Dengan ketatnya persaingan antar organisasi yang fokus pada kemajuan dan perkembangan dari masing-masing organisasi harus mampu mendorong pertumbuhan perekonomian ditengah-tengah masyarakat, kemajuan organisasi tidak lepas dari peranan penting individu seseorang yang memiliki keinovatifan dalam bekerja, semangat, motivasi, pengetahuan dan tingkat kinerja pegawai yang tinggi tentu akan berdampak terhadap capaian kerja yang optimal. Khusus nya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang menganggap penting dari kinerja pegawai.

Berpedoman peraturan walikota padang No. 73 Tahun 2016 tentang kedudukan, susuna organisasi, tugas, fungsi, tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kota Padang pasal 2 bagian Kedudukan dan Susunan Organisasi Dinas merupakan unsur pelaksana, urusan

pemerintahan bidang tenaga kerja dan perindustrian. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Adapun tujuan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian adalah untuk meningkatnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pendapatan perkapita, berkembangnya usaha perdagangan dan industry dengan indikator persentase kontstribusi sektor perdagangan dan perindustrian, meningkatnya penyediaan lapangan kerja dan usaha dengan indikator menurunnya angka pengangguran terbuka.

Adapun rencana strategis (renstra) dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang tahun 2020 dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rencana Strategis (Renstra) 2020

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Satuan	2020			Keterangan
				Target	Realisasi	Capaian Realilasi	
1	Meningkatnya kesempatan kerja	Rasio penduduk yang bekerja	%	86,50	86,36	99,8%	Sangat tinggi
2	Menurunnya jumlah sengketa hubungan industrial	Angka sengketa pengusaha pekerja pertahun	%	25,4	28,96	114,02	Tidak terjadi penurunan jumlah sengketa, sengketa melebihi target yang ditetapkan
3	Meningkatnya kualitas produk industri kecil menengah (IKM)	Persentase produk IKM yang memenuhi standar	%	15,00	16,39	109,27%	Sangat tinggi dan melebihi target
4	Berkembangnya industri kecil	Persentase peningkatan	%	0,00	0	0	Sangat rendah

	menengah (IKM)	cakupan pembinaan IKM					
--	-------------------	-----------------------------	--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak semua dari rencana strategis dapat dicapai mulai dari target dan realisasi yang ditetapkan, seperti halnya pada sasaran strategis untuk berkembangnya industri kecil menengah (IKM) masih sangat rendah dilihat dari data rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Dengan demikian tentu ini akan menjadi fokus dan perhatian secara menyeluruh untuk adanya perubahan di yang akan datang. Selain dari rencana strategis (resntra) kinerja, adapun fenomena ketenagakerjaan seperti berikut:

- a. Masih rendahnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja
 - b. Masih rendahnya kreativitas dan produktivitas angkatan kerja dalam menciptakan lapangan usaha baru
 - c. Masih rendahnya kemampuan dan kemauan pemuda dalam memasuki dunia usaha
- Kemudian untuk fenomena dan permasalahan terkait perindustrian adalah:
1. Masih rendahnya kualitas produk industri kecil menengah (belum banyak yang sesuai standarisasi)
 2. Belum optimalnya inovasi teknologi pada industry kecil menengah
 3. Kurang tersedianya dukungan sarana dan prasarana industry
 4. Belum optimalnya keterkaitan sektor industry dengan sektor lainnya
 5. Masih belum maksimalnya peran kampus kembangkan industry kecil menengah

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa masih tergolong rendahnya tingkat kinerja pegawai, sehingga perlunya peningkatan terhadap motivasi kerja, keinovatifan kerja dan berbagi pengetahuan maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

(Purwanto et al., 2020) kinerja pegawai merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja juga sebagai fungsi dari motivasi, kecakapan dan peran persepsi. (Berliana, 2018) kinerja menjadi faktor penting yang berpengaruh dalam pengelolaan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan dari organisasi, suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya dukungan kinerja yang baik dan efektif (Kumaat & Dotulong, 2015)

Inovatif juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Menurut (Dama, 2018b) perilaku kerja inovatif adalah mampu merespon dengan tepat dan cepat kelingkungan kerja, mengusulkan ide-ide baru dan mampu memberikan layanan yang baik secara efektif untuk perilaku kerja yang inovatif dalam organisasi. Selanjutnya (Berliana, 2018) perilaku kerja inovatif adalah bukan satu tindakan yang harus diikuti oleh karyawan bukan mengacu pada tindakan karyawan itu yang memiliki potensi untuk hasil yang inovatif.

(Prasetia, 2021) pengetahuan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja pegawai. Menurut (Akram et al., 2020) berbagi pengetahuan merupakan mekanisme dimana pengetahuan dapat ditularkan antar individu, karena itu melalui transmisi pengetahuan seperti itu, individu memperoleh tetapi baru untuk memfasilitasi tindakan baru. (Setiady et al., 2021) mengemukakan berbagi pengetahuan memberikan kontribusi nilai pada pengetahuan yang ada dalam organisasi.

Menurut (Hendarawan et al., 2020) berbagi pengetahuan disebut sebagai penyediaan informasi tugas dan pengetahuan untuk membantu orang lain dan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah, mengembangkan ide-ide baru atau menerapkan kebijakan dan prosedur. (Chalifa & Nugrohoseno, 2018) berbagi pengetahuan juga dianggap terdiri dari kegiatan membuat, mengkodifikasi, dan berbagi pengetahuan untuk memperoleh informasi yang tepat.

(Sutrischastini & Riyanto, 2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya guna mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut (Rahsel, 2016) motivasi adalah keinginan akan kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik motivasi yang didapatkan akan dapat meningkatkan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keinovatifan dan berbagi pengetahuan, kemudian motivasi sebagai variabel mediasi antara keinovatifan dan berbagi pengetahuan dari kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Inovatif dan**

Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang rendah akan merugikan dari organisasi seperti tingkat motivasi kerja yang rendah dan kurangnya semangat kerja.
2. Rendahnya tingkat keinovatifan pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai.
3. Kurangnya berbagi pengetahuan pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.
4. Beban kerja yang berlebih menyebabkan stress kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai
5. Motivasi kerja yang rendah akan menurunkan efektifitas kerja
6. Kinerja pegawai yang masih belum mencapai dan target yang telah ditetapkan
7. Rendahnya tingkat penghargaan yang diterima.
8. Tingkat efisiensi kinerja pegawai yang belum optimal
9. Masih kurangnya pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kinerja pegawai akan berdampak terhadap pemahaman pengetahuan dan inovatif dari pegawai

1.3 Batasan Masalah

Dapat terlihat dalam permasalahan yang diteliti agar lebih fokus, maka diperlukan adanya pembatasan dari sebuah masalah. Dengan identifikasi masalah yang ada maka

peneliti lebih fokus kepada permasalahan pengaruh variabel inovatif dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka berikut ini yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?
2. Apakah inovatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?
4. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?
6. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?
7. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
2. Untuk menguji secara empiris inovatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
3. Untuk menguji secara empiris pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
4. Untuk menguji secara empiris pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
5. Untuk menguji secara empiris motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
6. Untuk menguji secara empiris motivasi kerja memediasi hubungan antara inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang
7. Untuk menguji secara empiris motivasi kerja memediasi hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara teoritis

Untuk mengembangkan teori dan ilmu tentang keinovatifan dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

b. Secara praktek

Dapat memberikan manfaat dalam pembaharuan kinerja pegawai terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Pegawai sebagai objek yang di teliti diharapkan akan lebih siap untuk membantu pimpinan dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

1.7 Beda Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan dan tujuan masalah penelitian maka yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Objek penelitian yang digunakan berbeda
2. Jumlah populasi/sampel yang digunakan
3. Adanya pengembangan dari jumlah variabel penelitian yang digunakan
4. Model/kerangka penelitian yang berbeda
5. Fokus penelitian pada sektor publik/instansi pemerintahan
6. Menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang mempengaruhi antara keinovatifan dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai