

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu kewajiban Pemerintah Daerah adalah melaksanakan urusan yang wajib diantaranya adalah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Setelah ditetapkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana Pemerintah Daerah diberikan kewenangan yang demikian luas oleh Pemerintah Pusat untuk mengatur rumah tangga daerahnya sendiri, termasuk didalamnya adalah pemberian pelayanan pada masyarakat di daerahnya. Untuk melaksanakan kewajiban tersebut maka di perlukan kinerja dalam organisasi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Negara.

Organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam mengoptimalkan kinerja dalam instansi pemerintah kecamatan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi serta merumuskan berbagai kebijakan personalia **Ramadhianto (2017)** Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut **Arbana (2016)** Mendefinisikan Prestasi kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi

kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Jadi Prestasi kerja adalah hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawab nya hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut. Bahwa prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsi karyawan pada perusahaan.

Menurut **Badriyah (2018:136)** “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Membahas penilaian prestasi tidak terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja karena prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. **Susetyorinini and Faizah (2019)**, pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas karyawan tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dan dengan tindak lanjut memungkinkan karyawan dipromosikan dan dikembangkan atau balas jasa kenaikan jabatan.

**Chidambranatan & Swarooprani (2015)**, menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana organisasi mengeksplor knowledge yang ada pada masing-masing individu yang berbeda. Menurut **Nonaka dan Takeuchi (1995)**, dalam **Kusumadmo (2013)**, *knowledge management* adalah proses penerapan pendekatan sistematis untuk menangkap, menstruktur, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan di seluruh organisasi agar dapat digunakan untuk bekerja lebih cepat, menggunakan kembali 'best practice', dan dapat mengurangi biaya mahal dari proyek ke proyek yang sudah pernah dikerjakan. **David Gurteen (2012)** Pengertian *Knowledge Management* adalah perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja sama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan (*fung mentality*). *Knowledge Management* menurut Nonaka dan Takeuchi adalah alat manajemen yang membenarkan keyakinan bahwa pengetahuan menjadi aset untuk meningkatkan kapasitas organisasi agar mampu bekerja lebih efektif.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah ditentukan. Menurut **Marwansyah dan Wariati (2015)** pengalaman kerja suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2016:55)**, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Menurut Pusparningsih (2004), pengalaman kerja adalah jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Dapat disimpulkan pengalaman kerja yang lama dan telah melakukan berbagai jenis pekerjaan tentunya sudah memiliki keterampilan,tanggung jawab,reaksi dan lainnya maka telah mencapai prestasi kerja yang efektif dan dipercaya oleh organisasi di pemerintahan ataupun organisasi lainnya.

Menurut **Hasibuan (2015)**, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya **Hasibuan (2015)** menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat. Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai perangkat daerah. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Pasal 120 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni, “Perangkat daerah

kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan”.

didalam pasal 126 ayat (3) huruf a undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Camat memiliki kewenangan untuk membina, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. yang dimaksud membina dalam ketentuan ini adalah bentuk fasilitasi pembuatan program kerja pemberdayaan dan fasilitas masyarakat untuk meningkatkan kinerja masyarakat.

Dalam hal ini akan di lihat dalam lembaga pemerintahan kecamatan air dikit kabupaten mukomuko sebagai sarana pemerintahan, ekonomi, kejahteraan rakyat, pembangunan, pelayanan umum dan lainnya yang diserahkan bupati kepada camat dan stafnya. Maka dari itu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah *knowledge management*, pengalaman kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestas kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko.

**Table : 1.1**

**Pencapaian kinerja pegawai kecamatan air dikit**

**Tahun 2019 (rata-rata)**

<b>No</b>	<b>Bagian (Unit Kerja)</b>	<b>Target</b>	<b>Presentase Target Tercapai</b>	<b>Capaian Nilai</b>
1.	Bagian Pemerintah	100%	85	85%
2.	Bagian Pemberdayaan	100%	85	85,5%

	Masyarakat Desa (Pmd)			
3	Bagian Pelayanan Umum	100%	85	86%
4.	Bagian Kesejahteraan Sosial (Kesos)	100%	85	85%
5.	Bagian Keamanan Dan Ketertiban Umum (Trantib)	100%	85	85,5%
6.	Bagian Perencanaan	100%	85	85,8%
7.	Bagian Keuangan Dan Perlengkapan	100%	85	87%
8.	Bagian Umum Dan Kepegawaian	100 %	85	87,5%

Sumber : Kecamatan Air Dikit Kab.Mukomuko

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Sari, Sari, and Apriyan (2019)** *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**Indrawan (2017)** pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. **Hasrudy Tanjung (2017)** ada pengaruh positif variable motivasi kerja terhadap prestasi kerja dinas sosial dan tenaga kerja kota medan. **Soepriyatno and Rahayu (2019)** *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Apakah *knowledge management* di kantor kecamatan air dikit sudah sesuai dengan standard yang telah ditentukan atau masih banyak yang harus diperbaiki, bagaimana cara pengelolaan, pendistribusian, penjelasan pengetahuan tersebut untuk digunakan atau dibagikan kepada pegawai kantor kecamatan air dikit. selanjutnya apakah pengalaman kerja para

pegawai kantor kecamatan air dikit sudah memenuhi pada standard yang diinginkan atau masih perlu ditingkatkan lagi guna meningkatkan loyalitas dalam melaksanakan tugas pada pegawai kantor kecamatan air dikit. selanjutnya apakah prestasi kerja pegawai kantor kecamatan air dikit sudah berprestasi baik didalam maupun diluar kecamatan baik individu dan berkelompok. Terakhir yaitu apakah motivasi kerja pegawai kecamatan air dikit termasuk tinggi atau rendah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor kecamatan air dikit.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian “PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KECAMATAN AIR DIKIT”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Knowledge management* implementasinya belum optimal.
2. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap *Knowledge management* .
3. *Knowledge management* belum terlalu diutamakan
4. Pendistribusian pengetahuan *knowledge management* masih dirasa kurang
5. Penjelasan *Knowledge management* masih kurang tertata
6. Standard kualitas pengalaman kerja masih kurang
7. pengalaman kerja belum teridentifikasi dengan baik.
8. pengalaman kerja masih rendah.

9. Pengalaman kerja belum diutamakan
10. Pengalaman kerja pegawai belum optimal
11. Pengalaman kerja pegawai belum terdata sepenuhnya
12. Prestasi kerja pegawai masih rendah.
13. Prestasi kerja pegawai belum terlalu diapresiasi
14. Kurangnya pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja secara maksimal
15. Prestasi kerja kurang karna persaingan yang kurang
16. Motivasi kerja pegawai masih rendah.
17. Kurangnya motivasi kerja pegawai.
18. Motivasi kerja kurang ditingkatkan
19. Motivasi kerja bukan menjadi prioritas utama
20. Motivasi kerja belum diterapkan karena kurangnya kepercayaan diri menyelesaikan tugas secara mandiri

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran dan terarah dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi ini sejauh mana *Knowledge Management*, Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk mempengaruhi penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?



3. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
5. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
6. Apakah *knowledge management* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
7. Apakah pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?

## **1.5 Tujuan dan manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan**

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu, adapun yang menjadi tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
3. Untuk mengetahui apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
5. Untuk mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?

6. Untuk mengetahui apakah *knowledge management* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?
7. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko ?

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan pelajari serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh *Knowledge Management* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliaan dengan melihat keadaan yang sebenarnya dilapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi.

#### **2. Bagi kantor camat air dikit**

Kantor kecamatan air dikit dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja pegawai pada pegawai kecamatan air dikit kabupaten mukomuko dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

#### **3. Bagi pihak lain**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi pihak lain dan sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan dan juga Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjut nya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat.