

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebagai sumber daya manusia, aparatur sipil negara (ASN) merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya instansi pemerintahan tersebut. Setiap instansi pemerintahan membutuhkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam instansi pemerintahan.

Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari pegawai yang dimilikinya agar pegawai bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi pemerintahan. Kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Pengertian Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian instansi pemerintahan adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi instansi pemerintahan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja

pegawai. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi pemerintahan.

Menurut **(Payaman, 2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *learning orientation*, kompetensi profesional, *knowledge sharing*, keterampilan, pengalaman, kemampuan dan motivasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah *learning orientation*.

Menurut **(Sutrisno, 2016)** *learning orientation* adalah suatu proses di mana pengetahuan dikomunikasikan dan didistribusikan di seluruh organisasi, pada saat yang sama terintegrasi ke dalam filosofi strategis dan manajerial suatu organisasi. Dengan adanya *learning orientation* yang tinggi akan tercipta hasil kinerja yang bagus dan meningkat, begitu juga sebaliknya jika *learning orientation* yang rendah akan tercipta kinerja yang kurang bagus. Selain faktor *learning orientation* faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah kompetensi profesional.

Menurut **(Manullang, 2016)** kompetensi profesional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola proses pembelajaran didukung oleh pengelolaan ruangan, materi belajar, strategi mengajar dan menggunakan media belajar. Dengan adanya kompetensi profesional yang tinggi akan berdampak lebih bagus pada instansi pemerintah tersebut, begitu juga sebaliknya jika kompetensi profesional rendah maka akan berdampak buruk pada instansi pemerintah. Selain faktor kompetensi profesional faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah *knowledge sharing*.

Menurut **(Moeheriono, 2016)** *knowledge sharing* adalah salah satu langkah yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Dengan adanya *knowledge sharing* yang tinggi akan berdampak bagus bagi instansi, begitu juga sebaliknya jika *knowledge sharing* masih rendah akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Menurut **(Gumay & Hermani, 2019)** berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *learning orientation* terhadap Kinerja Pegawai.

*According to (Samuel, 2018) based on the results of his research it was concluded that there was a significant learning orientation effect on performance.*

Menurut **(Indarti & Restu, 2018)** berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap Kinerja Pegawai.

*According to (Istoqomah, 2018) based on the results of his research it was concluded that there was a significant professional competence effect on employee performance.*

Menurut **(Wahyunie, Kanto, & Kriyantono, 2017)** berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap Kinerja Pegawai.

*According to (Afriza, 2018) based on the results of his research it was concluded that there was a significant knowledge sharing effect on employee performance.*

Kinerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Bertitik tolak dari uraian di atas kinerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap instansi pemerintah. Salah satunya adalah BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang yang menjadi tempat objek penelitian ini.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat pegawai menjadi semakin setia kepada instansi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasamenang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besarkemungkinan untuk mengundurkan diri.

Berikut adalah data Target dan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran BPN Kota Padang Tahun 2019 pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang Tahun 2019**

No	Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi
1	Persentase keuangan pengelolaan program atau kegiatan tepat waktu	100%	95%
2	Program pengembangan data atau informasi pembangunan	95%	84%
3	Program pelayanan administrasi perkantoran	100%	98%

4	Terwujudnya perencanaan pembangunan yang berkualitas	87%	87%
5	Meningkatkan tata kelola organisasi	95%	75%
6	Pelayanan survey, pengukuran dan pemetaan	100%	100%
7	Pelayanan pertimbangan teknis pertanahan	97%	97%
8	Pelayanan pendaftaran tanah	89%	89%
9	Pelayanan pemeriksaan tanah	100%	89%
10	Pelayanan informasi pertanahan	95%	90%

Sumber : LAKIP BPN Kota Padang, 2019

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa terdapat 10 indikator kinerja sasaran, dari 10 indikator kinerja sasaran tersebut hanya ada 4 indikator kinerja sasaran yang tercapai secara optimal, yaitu : terwujudnya perencanaan pembangunan yang berkualitas, pelayanan survey, pengukuran dan pemetaan, pelayanan pertimbangan teknis pertanahan, dan pelayanan pendaftaran tanah. Masalah lain yang ada pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang yaitu *learning orientation* yang masih rendah pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang sehingga tercipta kinerja yang kurang bagus, kompetensi profesional pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang masih rendah sehingga berdampak buruk pada instansi pemerintah, *knowledge sharing* masih rendah.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang masih belum tercapai secara

optimal di sinyalir di sebabkan oleh *learning orientation*, kompetensi profesional dan *knowledge sharing* Pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh *Learning Orientation* dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Learning orientation* masih belum sesuai dengan yang diharapkan
2. Kompetensi profesional masih rendah pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
3. *Knowledge sharing* masih rendah pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
4. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih terbilang rendah
5. Kurangnya motivasi kerja pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang)Kota Padang
6. Motivasi kerja yang lemah berdampak pada kinerja pegawainya
7. Tingginya beban kerja pada pegawai berdampak pada hasil kerja

8. Disiplin kerja pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang masih rendah
9. Masih kurangnya pengetahuan pegawai terhadap komitmen organisasi pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
10. Kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan budaya disiplin

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah *learning orientation* dan kompetensi profesional, variabel intervening adalah *knowledge sharing*, sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap *knowledge sharing* pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap *knowledge sharing* pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang ?

5. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung *learning orientation* terhadap Kinerja Pegawai dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap Kinerja Pegawai dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh *learning orientation* terhadap *knowledge sharing* pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
2. Pengaruh kompetensi profesional terhadap *knowledge sharing* pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
3. Pengaruh *learning orientation* terhadap Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
4. Pengaruh kompetensi profesional terhadap Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
5. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap Kinerja Pegawai pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang

6. Pengaruh tidak langsung *learning orientation* terhadap Kinerja Pegawai dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang
7. Pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap Kinerja Pegawai dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening pada BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang

Dapat dimanfaatkan oleh pihak BPN (Badan Pertanahan Nasional Padang) Kota Padang, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh *learning orientation*, kompetensi profesional dan *knowledge sharing* terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan hasil Kinerja Pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.