

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Faktor tersulit yang dihadapi oleh manajemen pada seluruh organisasi atau instansi saat ini adalah bagaimana membuat pekerja mereka bekerja secara efisien. Pada prinsipnya sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu modal yang memiliki peranan penting pada keberhasilan organisasi atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Organisasi atau instansi bukan hanya mengharapkan pekerja yang mampu dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja kerja yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan instansi, sehingga setiap pegawai harus mampu bekerjasama dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu pelayanan secara terus menerus demi mewujudkan tingkat kepuasan para pengguna layanan instansi, khususnya yang melayani masyarakat.

Kasmir (2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya

jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

*Knowledge management* merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten (Widayati et al., 2022). Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Huzaimi, 2021)

Widayati et al., (2022) menemukan *Knowledge management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *knowledge management* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Pritania et al., (2018) menemukan *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menyatakan bahwa apabila *knowledge management* atau manajemen pengetahuan dari karyawan semakin baik maka akan berdampak pula pada semakin tingginya kinerja dari karyawan

Selain *knowledge management* yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah *skill* (keterampilan kerja). Kasmir (2017) menyatakan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan

pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang

Huzaimi (2021) menemukan skill secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pegawai. Hal ini berarti bahwa *skill* sangat penting dalam meningkatkan *employee performance*. Widayati et al., (2022) menemukan Skill berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Skill atau pengetahuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Rina & Games (2022) menemukan Sofskil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Anjani et al., (2022) menemukan secara parsial skill dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Salah satu instansi pemerintahan yang memberikan layanan Kepada masyarakat adalah Kantor Camat Padang Selatan. Kantor Camat Padang Selatan berlokasi di Kelurahan Mata Air. Jenis pelayanan yang diberikan adalah administrasi kependudukan, surat pengantar perizinaan, surat pengantar keterangan, sura-surat lainnya seperti rekomendasi dan legalisir.

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi. Untuk menjaga kinerja, instansi harus mengevaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja jarang digunakan dengan benar karena instansi umumnya tidak memahami cara

mengevaluasi kinerja pegawai dengan benar. Peneliti hanya bisa mengidentifikasi permasalahan mengenai penilaian kinerja melalui absensi saja, dikarenakan data yang diminta bersifat rahasia. Berikut hasil permasalahan absensi selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kehadiran Pegawai Tanpa Izin**  
**(Hadir Terlambat, Pulang lebih Cepat dan Tidak Masuk Kantor)**  
**Pegawai Kantor Camat Padang Selatan Periode Januari - Juni 2024**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Januari – Juni 2024</b>
Hadir Terlambat	33	33
Pulang Lebih Cepat	33	14
Tidak Masuk Kantor	33	21

Sumber : Laporan Kehadiran Pegawai Kantor Camat Padang Selatan, Juli 2024

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dari bulan Januari sampai dengan Juni 2024 terlihat bahwa keseluruhan pegawai sebanyak 33 orang pernah hadir terlambat tanpa izin untuk datang bekerja, dan 21 orang pernah tanpa izin tidak masuk kantor bila dibandingkan dengan pulang lebih cepat sebanyak 14 orang. Hal tersebut dapat menunjukkan perilaku keabsenan yang diberikan kepada keadaan yang timbul jika seseorang gagal untuk datang bekerja dan pulang bekerja sesuai dengan yang dijadwalkan untuk bekerja sebagai mestinya. Selanjutnya dengan adanya pegawai terlambat datang bekerja dan pulang sebelum jam kantor dan tidak masuk kantor tanpa izin tentu ini akan mempengaruhi waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Selanjutnya untuk meningkatkan layanan publik, maka kemampuan tenaga kerja atau pegawai juga harus ditingkatkan seperti meningkatkan pengetahuan *knowledge management* terhadap pekerjaan dan *skill* yang dimiliki oleh pegawai

Kecamatan Padang Selatan. Berikut ini data pegawai Kantor Camat Padang Selatan dapat dilihat dari pendidikan terakhir, masa kerja dan umur sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai Kantor Camat Padang Selatan**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir, Masa Kerja Dan Umur Serta**  
**Diklat Yang Pernah Diikuti**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA/ sederajat	7
2	Diploma III	9
3	Sarjana (S1)	15
4	Pasca Sarjana (S2)	2
Total		33
Masa Kerja		Jumlah
1	1 - 5 tahun	3
2	6 - 10 tahun	4
3	11 - 15 tahun	9
4	16 - 20 tahun	8
5	> 20 tahun	9
Total		33
Umur		Jumlah
1	25 - 30 tahun	1
2	31 - 36 tahun	4
3	37 - 42 tahun	5
4	43 - 48 tahun	5
5	> 48 tahun	18
Total		33
Diklat		Jumlah
1	Diklat pra jabatan	11
2	Tidak ada diklat	22
Total		33

Sumber: Data Kantor Camat Padang Selatan, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai Kantor Camat Padang Selatan paling dominan tamatan sarjana (S1) dengan jumlah 15 orang sedangkan yang paling sedikit tamatan pasca sarjana (S2) dengan jumlah 2 orang. Untuk Permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Padang Selatan mengenai *knowledge management* yaitu terkadang ada beberapa pegawai yang ketika menjalani tugas bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapat

pada pendidikan formal dengan tugas mereka dalam pekerjaan, sehingga sering kali pegawai tersebut tidak dapat memberikan kualitas yang optimal. Hal ini dikarenakan rata-rata pegawai yang bekerja di Kantor Camat Padang Selatan ditempatkan pada bagian yang berbeda dengan pendidikan mereka. Dengan demikian pegawai ketika menjalankan tugasnya hanya mengerjakan apa yang disuruh atasan secara umum saja, sedangkan ketika dihadapi pada permasalahan yang mendetail atau sulit, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri secara optimal dan harus menunggu bimbingan atau arahan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan instansi wajib memberikan pengetahuan yang memadai kepada para pegawainya, dalam hal ini yang dimaksud adalah *eksplisit knowledge* agar menunjang kinerja mereka.

Berdasarkan masa kerja, pegawai yang bekerja di Kantor Camat Padang Selatan paling dominan masa kerjanya > 20 tahun sebanyak 9 orang artinya hanya sedikit pegawai yang sudah punya pengalaman kerja yang maksimal yang berarti untuk yang punya pengalaman kerja belum lama mereka butuh banyak bimbingan dari pegawai yang sudah lama bekerja. Tetapi pada dasarnya tidak semua pegawai bersedia membagikan pengetahuannya atau membimbing pegawai tersebut. Karena pegawai yang sudah lama bekerja itu sendiri kurang pengetahuannya. Dari segi umur dapat dilihat bahwa umur pegawai banyak yang sudah tua dan semangat dalam bekerja mulai menurun yaitu pada umumnya pegawai berumur > 48 tahun sebanyak 18 pegawai, sehingga cukup sulit untuk di berikan pengetahuan untuk meningkatkan keterampilannya.

Berkaitan dengan permasalahan *skill*, menurut survei data dari Kantor Camat Padang Selatan secara langsung diketahui bahwa banyak pegawai yang gelar pendidikannya tidak sesuai dengan posisi jabatan yang dimiliki pegawai. Selain itu

dari 33 orang pegawai hanya 11 orang yang mengikuti diklat pra jabatan sedangkan 22 orang lagi tidak pernah mengikuti diklat sama sekali. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan Kantor Camat Padang Selatan selaku unit kerja yang merupakan pemberi pelayanan Kepada publik memerlukan peran SDM yang harus selalu bekerja secara produktif, kreatif, inovatif dan profesional dalam memenuhi tujuan dari organisasi. Karena sebagai instansi jyang memberikan layanan kepada publik membutuhkan dukungan dari SDM yang memiliki kemampuan yang handal, dan keterampilan yang tinggi.

Berdasarkan hasil survey awal kepada 30 pegawai di Kantor Camat Padang Selatan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey Awal *Knowledge Management*, *Skill* dan *kinerja* pegawai**

No	Pernyataan <i>Knowledge Management</i>	Setuju		Tidak Setuju	
<i>People</i>					
1	Penugasan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki	13	43.3	17	56.7
2	Adanya tanggung jawab di setiap pekerjaan dan tugas pegawai	15	50.0	15	50.0
3	Penilaian pegawai berdasarkan hasil kerja yang telah diselesaikan	13	43.3	17	56.7
4	Pegawai melakukan evaluasi kinerja diakhir tahun	17	56.7	13	43.3
<i>Proces</i>					
1	Pegawai membagikan pengetahuan sesama rekan kerja	14	46.7	16	53.3
2	Adanya keterbukaan informasi di dalam instansi	15	50.0	15	50.0
3	Pegawai aktif dalam kegiatan instansi	12	40.0	18	60.0
4	Pegawai menggunakan kembali pengetahuan yang sudah ada sebagai aktivitas pembelajaran	13	43.3	17	56.7
<i>Technology</i>					
1	Teknologi yang ada di Kantor Camat Padang Selatan mendukung berbagi pengetahuan pegawai	18	60.0	12	40.0
2	Teknologi meningkatkan koordinasi antar pegawai atau unit	13	43.3	17	56.7

No	Pernyataan Skill				
3	Teknologi mendukung aktivitas pembagian tugas pegawai	14	46.7	16	53.3
4	Teknologi mempercepat penyelesaian tugas tiap pegawai	22	73.3	8	26.7
5	Teknologi memberikan keamanan dokumen	18	60.0	12	40.0
<b>Task Skill</b>					
1	Pegawai menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan	17	56.7	13	43.3
2	Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan instansi	13	43.3	17	56.7
3	Pegawai melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu	18	60.0	12	40.0
<b>Task Management Skill</b>					
1	Pegawai memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan	12	40.0	18	60.0
2	Pegawai mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik	13	43.3	17	56.7
3	Pegawai dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik	16	53.3	14	46.7
<b>Contingency Management Skills</b>					
1	Pegawai memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan	12	40.0	18	60.0
2	Pegawai memiliki kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan	15	50.0	15	50.0
<b>Job Role Environment Skills</b>					
1	Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	14	46.7	16	53.3
2	Pegawai memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja	16	53.3	14	46.7
<b>Transfer Skill</b>			0.0		0.0
1	Pegawai memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	15	50.0	15	50.0
2	Pegawai memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik	17	56.7	13	43.3
No	<b>Pernyataan Kinerja Pegawai</b>				
<b>Quality</b>					
1	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	17	56.7	13	43.3
2	Pegawai mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	16	53.3	14	46.7
3	Pegawai mampu bekerja dengan tingkat kesalahan yang kecil	14	46.7	15	53.3



<b>Quantity</b>					
1	Pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan	17	56.7	13	43.3
2	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi	17	56.7	13	43.3
3	Pegawai mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	17	56.7	13	43.3
<b>Ketepatan Waktu</b>					
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada batas waktu yang ditentukan	16	53.3	14	46.7
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	14	46.7	16	53.3
3	Pegawai mampu hadir tepat waktu di kantor	15	50.0	15	50.0
<b>Efektifitas Biaya</b>					
1	Pegawai mampu mengurangi kesalahan saat bekerja	16	53.3	14	46.7
2	Pegawai mampu bekerja dengan menghemat biaya pengeluaran instansi	14	46.7	16	53.3
3	Pegawai mampu bekerja dengan meminimalisir kerugian	15	50.0	15	50.0
<b>Kebutuhan Akan Pengawasan</b>					
1	Pegawai mampu bekerja tanpa adanya pengawasan	13	43.3	17	56.7
2	Pegawai mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab	14	46.7	16	53.3
3	Pegawai mampu menjaga kinerja dalam bekerja	15	50.0	15	50.0

Sumber: Hasil Kuisisioner 2024

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang pegawai di Kantor Camat Padang Selatan, hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa permasalahan mengenai *knowledge management* adalah 17 pegawai yang menyatakan Penugasan pegawai belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki, 17 pegawai menyatakan belum adanya penilaian pegawai berdasarkan hasil kerja yang telah diselesaikan, 16 pegawai menyatakan belum semuanya membagikan pengetahuan sesama rekan kerja, 18 pegawai menyatakan belum semuanya aktif dalam kegiatan instansi, 17 pegawai menyatakan tidak menggunakan kembali pengetahuan yang sudah ada sebagai aktivitas pembelajaran, 17 pegawai menyatakan teknologi tidak meningkatkan koordinasi

antar pegawai atau unit, 16 pegawai menyatakan teknologi tidak mendukung aktivitas pembagian tugas.

Permasalahan mengenai *skill* pegawai adalah 17 pegawai yang menyatakan belum mampu memenuhi efektifitas dalam melaksanakan tugas rutin yang diberikan instansi, 18 pegawai menyatakan belum memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan, 17 pegawai menyatakan belum mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik, 18 pegawai menyatakan belum mampu mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan, 16 pegawai menyatakan belum memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai adalah 15 pegawai yang menyatakan pegawai belum mampu bekerja dengan tingkat kesalahan yang kecil, 16 pegawai menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang di tentukan, 16 pegawai menyatakan belum mampu menghemat biaya pengeluaran instansi, 17 pegawai menyatakan belum mampu bekerja tanpa adanya pengawasan.

Berdasarkan uraian ringkas latar belakang dan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge management* Dan *Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padang Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Selatan?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge management* dan *skill* secara simultan sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* dan *skill* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara akademis diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan bagi pihak-pihak yang ingin mengadakan penelitian selanjutnya tentang pengaruh *knowledge management* dan *skill* terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Padang Selatan, selain itu dapat sebagai bahan bacaan yang diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

2. Bagi Kantor Camat Padang Selatan diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan dan sebagai bahan masukan dalam kebijakan yang akan diambil untuk masa yang akan datang.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian perlu dibatasi yaitu penelitian dilakukan di Kantor Camat Padang Selatan, topik yang akan dibahas hanya sebatas *knowledge management* dan *skill* terhadap kinerja pegawai, kemudian sampelnya adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Camat Padang Selatan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori-teori tentang kinerja pegawai, *knowledge management* dan *skill* dan juga berisi tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini menguraikan jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data terdiri dari analisis deksriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini membahas tentang gambaran umum instansi, deskriptif umum karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas data, analisis deskriptif statistik, uji asumsi klasik, hasil analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis serta pembahasan

**BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.