

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena khusus dalam peradaban manusia yang bergerak terus menerus dalam masyarakat dunia. Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi mempercepat akselerasi proses globalisasi ini. Globalisasi menyentuh seluruh aspek penting kehidupan dan menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab dan dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan.

Globalisasi adalah sebuah istilah yang memiliki hubungan dengan peningkatan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia di seluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, dan bentuk-bentuk interaksi yang lain sehingga batas-batas negara menjadi tidak ada. Kata “globalisasi” diambil dari kata global, yang maknanya universal. Globalisasi sebagai suatu proses sosial, atau proses sejarah, atau proses alamiah yang akan membawa seluruh bangsa dan negara di dunia makin terikat satu sama lain, mewujudkan satu tatanan kehidupan baru atau kesatuan dengan menyingkirkan batas-batas geografis, ekonomi dan budaya masyarakat.

Indonesia adalah sebuah masyarakat majemuk atau *bhinneka tunggal ika*, yaitu sebuah masyarakat negara yang terdiri atas suku bangsa yang dipersatukan dan diatur oleh sistem nasional. Dalam masyarakat Indonesia yang majemuk,

penekanan keanekaragaman adalah pada suku bangsa dan kebudayaan suku bangsa. Setiap masyarakat suku bangsa secara turun temurun mempunyai dan menempati wilayah. Di tempat itulah sumber daya alam mereka dimanfaatkan untuk kelangsungan kehidupan (Suparlan,2003).

Indonesia juga terkena dampak dari globalisasi tersebut yang meliputi dampak positif dan negatif dalam berbagai bidang kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan budaya yang akan berpengaruh pada semangat mewujudkan nilai-nilai nasionalisme bangsa.

Potret permasalahan sumber daya manusia (SDM) di instansi pemerintahan di Indonesia saat ini misalnya berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum sesuai kompetensi, penilaian kerja yang belum obyektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan - persoalan internal SDM di dalam instansi pemerintahan.

SDM di instansi pemerintahan adalah setiap warga negara Replublik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah di tentukan kemudian di angkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negara dengan gaji berdasarkan peraturan undang – undang yang berlaku. SDM di instansi pemerintahan berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan

merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan (Efendi, 2008).

Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan oleh instansi pemerintahan maupun SDM itu sendiri . Instansi pemerintahan menginginkan kinerja SDM baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keunggulan instansi. Disisi lain SDM berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja SDM yang baik bertujuan untuk meningkatkan keunggulan instansi. Oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada di instansi pemerintahan (Bangun, 2012).

Kinerja di instansi sangat di tentukan oleh SDM yang ada di dalamnya. SDM yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja SDM tersebut menjadi lebih baik (Wibowo,2007). Hal ini sejalan dengan pendapat Albab (2014) yaitu kinerja sangatlah harus di perhatikan dengan benar karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan kegiatan dengan kinerja yang kurang baik maka instansi tersebut akan belum baik. Menurut Undang – Undang Tahun No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian yang kemudian di ubah menjadi Undang-Undang No 43 Tahun 1999 menjelaskan bahwa SDM di instansi pemerintahan merupakan setiap SDM di instansi pemerintahan yang dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik – baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik.

Kinerja menurut Bahrul (2011) mengartikan kinerja adalah bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai oleh SDM

maupun instansi dalam menjalankan suatu program – program yang dilaksanakannya .SDM yang memiliki sikap positif akan memperlihatkan sikap positif pula terhadap pekerjaannya sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kinerja yang tinggi merupakan cerminan SDM merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai SDM mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja SDM adalah melalui pemberian motivasi kepada SDM.

Motivasi pada suatu instansi pemerintahan bertujuan untuk mendorong semangat kerja pada SDM agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercipta suatu tujuan instansi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah motif – motif yang akan menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar lagi karena didalam diri SDM sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. SDM baru akan mencapai kepuasan bila kegiatan yang di lakukan mencapai hasil yang maksimal (Saputra, 2012)

Menurut Saputra (2012) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan segala sesuatu yang di peroleh melalui pengamatan ataupun saran, ajuran yang dilakukan oleh SDM dari yang lain. Seperti SDM akan memperoleh penghargaan sedangkan untuk hukuman apabila tidak menjalankan dengan baik (Vidya, 2013).

Berbagi pengetahuan adalah sebagai sarana fundamental melalui SDM dapat berkontribusi untuk penerapan pengetahuan, inovasi, dan akhirnya keunggulan kompetitif instansi (Wang dan Noe, 2010). Studi penelitian Sen Wu *et*

al (2012) berbagi pengetahuan dapat memicu pandangan baru, pengetahuan baru, dan layanan baru.

Penelitian ini mengambil objek pada Kecamatan Welahan, Kecamatan Kalinyamatan, Kecamatan Pecangaan, Kecamatan Mayong dan Kecamatan Nalumsari di kabupaten Jepara dengan responden seluruh SDM yang ada di lingkungan kecamatan tersebut, yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja SDM tersebut dan faktor – faktor yang mempengaruhinya. Alasan menggunakan objek ini di dasarkan atas fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya SDM pada waktu jam kerja tidak ada di kantor dengan berbagai alasan dan gejala yang lain, misalnya saja pada saat pergi ke kecamatan mengurus surat – surat penting lainnya kadang kita menemui sistem pelayanan yang lama ,dengan alasan masih banyak pekerjaan lebih penting yang masih menumpuk, selain itu ada juga tentang balas jasa yang berupa penghargaan terhadap kinerja SDM yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Jepara sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penghargaan SDM
2010 - 2015

Tahun	Kecamatan Welahan	Kecamatan Kalinyamatan	Kecamatan Pecangaan	Kecamatan Mayong	Kecamatan Nalumsari
2010	X	X	X	X	X
2011	X	X	X	X	X
2012	X	X	X	X	X
2013	X	X	X	X	X
2014	X	Ada	X	X	X
2015	X	X	X	Ada	Ada

Sumber : Bagian Kepegawaian (2016)

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa pada tahun 2010 di kecamatan Welahan , kecamatan Kalinyamatan, kecamatan Pecangaan, kecamatan Mayong maupun Kecamatan Nalumsari belum mendapatkan penghargaan lalu pada tahun 2011 di kecamatan Welahan , kecamatan Kalinyamatan, kecamatan Pecangaan, kecamatan Mayong maupun Kecamatan Nalumsari belum mendapatkan penghargaan juga, selanjutnya pada tahun 2012 di kecamatan Welahan , kecamatan Kalinyamatan, kecamatan Pecangaan, kecamatan Mayong maupun Kecamatan Nalumsari masih belum mendapatkan penghargaan dan pada tahun 2013 di kecamatan Welahan , kecamatan Kalinyamatan, kecamatan Pecangaan, kecamatan Mayong maupun Kecamatan Nalumsari juga masih belum mendapatkan penghargaan kemudian di tahun 2014 dari beberapa kecamatan antara lain kecamatan Welahan , kecamatan Kalinyamatan, kecamatan Pecangaan, kecamatan Mayong maupun Kecamatan Nalumsari yang mendapat penghargaan hanya kecamatan Kalinyamatan berupa penghargaan Tertib Administrasi Dan Kepegawaian mendapatkan juara 2 dan yang terakhir pada tahun 2015 kecamatan Mayong dan kecamatan Nalumsari yang mendapatkan penghargaan berupa penghargaan standar pelayananan terbaik kepada masyarakat untuk kecamatan Mayong dan menjadi peserta PMI dan ikut serta dalam pekan olahraga di Jepara untuk kecamatan Nalumsari. Hal ini tentunya menjadi permasalahan di instansi pemerintahan khususnya di jepara berkaitan dengan perlunya peningkatan kinerja SDM dalam rangka meningkatkan kinerja yang berdampak pada prestasi SDM.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas ,maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu “ Bagaimana pengaruh motivasi instrisik

dan ekstrinsik dengan variabel intervening berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM". Kemudian rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap berbagi pengetahuan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap berbagi pengetahuan.
3. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM
5. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pemberian motivasi intrinsik terhadap berbagi pengetahuan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pemberian motivasi ekstrinsik terhadap berbagi pengetahuan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pemberian motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pemberian motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya dalam menambah informasi penelitian mengenai peningkatan kinerja SDM melalui

motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan variabel intervening berbagi pengetahuan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau wawasan keilmuan dalam bidang manajemen SDM tentang peningkatan kinerja SDM melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan variabel intervening berbagi pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi pemerintahan adalah sebagai bahan masukan kepada instansi pemerintahan khususnya kecamatan Welahan, kecamatan Kalinyamatan, kecamatan Pecangaan, kecamatan Mayong dan kecamatan Nalumsari untuk peningkatan kinerja SDM melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan variabel intervening berbagi pengetahuan