

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu instansi pemerintah didirikan untuk jangka waktu yang tidak terbatas dan untuk memenuhi tuntutan instansinya diperlukan manajemen yang baik sehingga instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Instansi pemerintahan yang baik adalah instansi pemerintahan yang mampu menjalankan tupoksi instansinya dengan efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan elemen paling penting di dalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses operasional.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala

kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006:9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230). Adapun kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan *knowledge sharing*.

Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:54). Pendidikan merupakan salah satu kegiatan sosial yang ikut dibentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejak dini pendidikan harus sudah diberlakukan pada setiap individu agar menjadikan manusia berkualitas dan tidak menimbulkan dampak negatif pada dirinya sendiri atau orang lain.

Di Indonesia sendiri, warga Negara wajib menempuh pendidikan minimal 9 tahun, hal tersebut sudah diatur dan termuat dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 yang berisi tentang wajib belajar minimal 9 Tahun yaitu terdiri dari 6

(enam) Tahun SD dan 3 (tiga) Tahun SMP. Tingkat pendidikan cukup mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan tingkat pendidikan terkadang membuat seseorang memiliki cara sendiri untuk menyelesaikan kewajibannya dan mencapai kinerjanya. Dalam hal kinerja, tingkat pendidikan membuat pegawai memiliki perbedaan pengetahuan dan pola pikir dengan pegawai lainnya. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Adanya kesadaran akan pentingnya tingkat pendidikan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan tingkat pendidikan dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan demi meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dan dengan adanya pemberian pendidikan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang berprestasi dan maksimal bagi instansinya.

Tingkat pendidikan yang ditempuh oleh pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate sangat beragam, ada yang hanya lulusan SMA/SMK, lulusan Diploma/D3, lulusan Sarjana dan lulusan S2. Tetapi menurut data yang didapatkan, belum ada pegawai yang sudah menempuh pendidikan S3. Masih ada beberapa pegawai tetap yang belum bergelar Sarjana, sebaliknya ada beberapa pegawai tidak tetap yang sudah bergelar Sarjana.

Hasil penelitian dari Dewi *et al* (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selanjutnya hasil penelitian dari Juliana *et al* (2015) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian pada penelitian

Rez1 (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terakhir hasil penelitian dari Candra (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian antara Mandang et al (2017) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti masih ada kesenjangan pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini

Selain tingkat pendidikan, *knowledge sharing* juga merupakan salah satu factor untuk meningkatkan kinerja pegawai *knowledge* (pengetahuan) menjadi aset penting tidak berwujud yang memegang peranan utama dalam pertumbuhan organisasi. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Fatwan (2006), aktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi tetapi sudah beralih ke era pengetahuan. Semakin unggul pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula daya saing perusahaan.

Chao-Sen Wu et al (2012) mengungkapkan *knowledge sharing* sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Matzler (Rodin et al, 2015:2) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sangat penting bagi organisasi dan dapat menjaga daya saing, sebab inovasi didapatkan berasal dari berbagai pengetahuan antara satu orang dengan yang lainnya dalam organisasi. Rodin (2015:3) menambahkan bahwa dengan *knowledge sharing*, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kompetensi individu pada organisasi. Melalui *knowledge sharing* yang dilakukan antar pegawai, maka setiap pegawai akan mendapatkan pengetahuan baru.

Melalui *knowledge sharing* semua pegawai dalam organisasi atau instansi pemerintah dapat membagikan pengalaman terbaiknya dengan lebih mudah, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Organisasi atau instansi pemerintah tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para pegawainya. *knowledge sharing* memungkinkan suatu organisasi atau instansi pemerintah menghasilkan berbagai ide baru yang digunakan

Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate sering mengirim pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan agar mendapatkan ilmu yang lebih, kemudian pegawai yang mengikuti pelatihan biasanya selalu berbagi pengetahuan dan pengalaman selama mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. Hal ini membuat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate semakin meningkat.

Hasil penelitian Deny Bagus Aristanto (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selanjutnya hasil penelitian Muizu et al (2018) *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian dari Andra dan Utami (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja, dan pada penelitian Khaerana (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Wahyuni dan Kisyanto (2013) yang menyatakan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja

Dinas Pendapatan Daerah atau Dispenda merupakan organisasi atau instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengoordinasian dan pemungutan

pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dana perimbangan, dan lain sebagainya. Dispenda dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Singkatnya, Dispenda adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendapatan daerah.

Tugas pokok Dinas Pendapatan Daerah atau Dispenda adalah menyelenggarakan pemungutan pendapatan daerah dan mengadakan koordinasi dengan instansi lain dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pemungutan pendapatan daerah. Dispenda juga mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah serta tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah berdasar ketentuan pemerintah pusat maupun daerah sesuai peraturan undang-undang.

Dengan kinerja yang maksimal, maka pemerintah Kota Ternate akan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakatnya karena memiliki keuangan yang mencukupi untuk itu dan sebaliknya jika kinerja yang buruk akan menyebabkan pelayanan yang diberikan menjadi tidak maksimal. Untuk melayani masyarakat dengan baik dan memuaskan maka para pegawai kantor Dinas Pendapatan Daerah harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan didalam kantor tersebut, karena suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang tidak sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan itu tidak akan baik dan sukses.

Selain itu, *knowledge sharing* juga sangat penting dilakukan dalam kantor Dinas pendapatan Daerah agar pengetahuan ataupun yang dimiliki oleh beberapa pegawai jika dibagikan kepada pegawai yang lain kemungkinan akan membuat kinerjanya semakin baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate**”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang sudah diuraikan maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate ?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate?
3. Apakah tingkat pendidikan dan *knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan *knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi peningkatan kualitas kerja pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate:

1. Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate .
2. Sebagai pemikiran kepada pemimpin Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate, untuk dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perumusan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate.
3. Sebagai bahan masukan bagi pegawai di lingkungan kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Ternate dalam meningkatkan kinerjanya dalam tugas dan tanggung jawab masing-masing.