

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Seiring perkembangan zaman, tentu kebutuhan terhadap manusia bertambah oleh karena itu ekonomi secara terus-menerus mengalami pertumbuhan dan perubahan. Perubahan yang secara umum terjadi pada perekonomian yang dialami suatu negara seperti inflasi, pengangguran, kesempatan kerja, hasil produksi, dan sebagainya. Jika hal ini ditangani dengan tepat maka suatu negara mengalami keadaan ekonomi yang stabil, mempengaruhi kesejahteraan kehidupan penduduk yang ada negara tersebut. Persoalan-persoalan ekonomi pada hakekatnya adalah masalah transformasi atau pengolahan alat-alat/sumber pemenuh/pemuas kebutuhan, yang berupa faktor-faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal, sumber daya alam dan keterampilan (skill) menjadi barang dan jasa. Seperti yang kita ketahui bahwa yang menentukan bentuk suatu sistem ekonomi kecuali dasar falsafah negara yang dijunjung tinggi, maka yang dijadikan kriteria adalah lembaga-lembaga, khususnya lembaga ekonomi yang menjadi perwujudan atau realisasi falsafah tersebut. Perkembangan di Indonesia sektor usaha yang paling besar kontribusinya terhadap pembangunan nasional, ialah UMKM juga menciptakan peluang kerja yang cukup besar bagi tenaga kerja dalam negeri, sehingga sangat membantu upaya mengurangi pengangguran. UMKM saat ini dianggap sebagai cara yang efektif dalam pengatasan kemiskinan

UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) ini merupakan salah satu usaha yang berperan besar dalam menganekaragamkan produk-produk ekspor Indonesia dan menjadi andalan dalam perolehan devisa. Dalam sejarahnya, sepanjang pemerintahan orde baru, UMKM sangat dikesampingkan keberadaannya. Berbeda dengan usaha besar yang selalu diberikan keleluasan dalam berbagai hal. Namun, UMKM justru dapat bertahan dalam menghadapi kebijakan-kebijakan tersebut. UMKM sangat penting keberadaannya di Indonesia karena selain dapat menambah pendapatan UMKM juga dapat mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Namun, hingga sekarang dibanding UMKM di negara maju UMKM di Negara Indonesia masih lemah dalam banyak hal termasuk masih lebih berpusat pada teknologi rendah seperti makanan, pakaian jadi, mebel dan kerajinan. Maka dari itu perkembangan UMKM di Indonesia sangat dibutuhkan. Sumberdaya manusia yang memiliki perkembangan mutu Karena Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya.

Sumber daya manusia telah menjadi permasalahan yang penting di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia adalah suatu faktor penggerak utama dari kegiatan operasional suatu perusahaan sehingga memiliki peran yang besar bagi kemajuan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang memberikan hasil maksimal dan loyalitas tinggi selain itu juga, memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan, karena semampu apapun perusahaan menghasilkan modal namun jika tidak digerakan oleh tenaga manusia, maka tidak

akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan Amalia, L2015:43 dalam (Arjuna Rizaldi 2020)

Organisasi ataupun perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, kegiatan, dan tindakan yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009: 1). Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan tenaga kerja (pegawai) yang terampil dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan. Peningkatan kualitas dari pegawai harus menjadi faktor utama bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan secara keseluruhan dan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Agar tujuan sebuah perusahaan atau sebuah usaha tercapai maka dibutuhkan pegawai sebagai penggerak utamanya. Dalam persaingan yang ketat pada saat ini tentunya dibutuhkan pegawai yang memiliki manajemen pengetahuan, sikap, dan kompetensi yang sangat baik yang mampu beradaptasi sesuai dengan perkembangannya saat ini dan mempunyai pengetahuan yang luas untuk mengikuti perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan

berkembang dalam dunia bisnis maupun pekerjaan saat ini. Hal ini semata-mata agar menjaga kinerja pegawai secara optimal sehingga apa yang dijadikan tujuan sebuah perusahaan atau sebuah usaha dapat tercapai.

Manajemen pengetahuan dalam organisasi sangat penting dalam menunjang suatu perusahaan agar berkembang dengan adanya manajemen pengetahuan di harapkan setiap karyawan bisa berkontribusi dengan baik pada perusahaan. Barclay dan Murray (2002) mendefinisikan Manajemen Pengetahuan sebagai suatu aktivitas bisnis yang mempunyai dua aspek penting, yaitu (1) memperlakukan komponen pengetahuan dalam aktivitas-aktivitas bisnis yang direfleksikan dalam strategi, kebijakan, dan berbagai praktek perusahaan secara keseluruhan; dan (2) membuat suatu hubungan langsung antara aset intelektual perusahaan baik yang eksplisit maupun tacit untuk mencapai tujuan perusahaan. Di era pengetahuan saat ini semakin perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki manajemen pengetahuan, sikap Serta kompetensi dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), dijelaskan bahwa sikap kerja adalah suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespons secara konsisten terhadap sikap yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan rasa menghargai kepada suatu objek tertentu. Menurut George dan Jones (2005), sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya. Di sisi lain sikap kerja yang kurang baik bisa timbul karena

rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tidak tercapai. Jika bukan karena faktor lain, masalah sikap kerja ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta sikap juga bisa menunjukkan performa seseorang baik atau buruk dan akan berkaitan dengan kompetensi.

Kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang pegawai. Menurut Isnari Budiarti (2013) Kompetensi merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang akan membedakan prestasi antara seorang individu dengan individu lainnya. Menurut Goleman (2015:213) Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan. Sebagai input, kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. ada 5 karakteristik dari kompetensi yaitu *skills* (kemampuan), *knowledge* (pengetahuan), *self concepts (attitude, value, self image)*, *traits* dan *motives*.

Berbicara mengenai permasalahan dengan pekerjaan maka setiap Pegawai harus memiliki tingkat manajemen pengetahuan yang tinggi, sikap dan Kompetensi yang dimiliki pegawai, untuk menjalankan proses pekerjaan dengan baik.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu

(Isniar Budiarti, 2014). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2012: 95). Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

Dinas koperasi UKM soreang kabupaten bandung bahwa berdasarkan pasal 3 ayat (3) huruf I dan pasal 7 ayat (3) peraturan bupati bandung no 75 tahun 2018, tentang kedudukan dan susunan organisasi dinas daerah, dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar di bentuk dinas koperasi dan usaha kecil dan menengah dan ketentuan lebih lanjut mengenai tugas, fungsi, dan tata kerja dinas koperasi dan usaha kecil dan menengah di atur dengan peraturan bupati tersendiri menurut Peraturan Bupati bandung no 114 tahun 2018

Dinas koperasi UKM soreang kabupaten Bandung merupakan salah satu unsur organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan

teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang meliputi pengembangan, pembinaan, dan menciptakan pembangunan ekonomi yang memiliki keunggulan kompetitif dan pekerjaan yang memiliki loyalitas.

Menurut kepala kepegawaian Dinas koperasi UKM soreang kabupaten Bandung manajemen pengetahuan, sikap dan kompetensi sangat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi ini terjadi dengan sangat cepat. Kemampuan sebuah perusahaan dalam kedua hal tadi menjadi salah satu faktor daya saing yang sangat penting. Saat sebuah perusahaan mencoba mengembangkan skala ekonominya, maka dibutuhkan tingkat pengetahuan yang sangat luas pada setiap personil yang ada untuk dapat berkompetisi dan bertahan. Untuk memudahkan pengembangan sumber daya manusia perusahaan diperlukan kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan *knowledge* yang dimiliki. Pengelolaan *knowledge (Knowledge Management)* tersebut pada akhirnya dapat menjadi dukungan yang handal bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing. Maka dalam hal ini penulis di dukung dengan hasil survey awal dengan menyebarkan kuesioner pada saat WFH 12 april 2020 melalui google form (whatsApp) pada 10 orang pegawai dinas koperasi ukm soreang kabupaten bandung untuk mengetahui bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan, Sikap dan kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Hasilnya di jelaskan dengan table 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil kuisioner mengenai Manajemen Pengetahuan

No.	Pertanyaan	Ya	Persentasi (%)	Tidak	Persentasi (%)
X1 Manajemen Pengetahuan					
1	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.	8	80	2	20
2	Saya sering terlibat dalam kegiatan organisasi	3	30	7	70
3	Organisasi sering mengikutsertakan saya dalam pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan Organisasi	4	40	6	60
4	Saya sering mendapatkan pengalaman yang berbeda/baru tiap harinya.	4	40	6	60
5	Mengkomunikasikan pengalaman kerja kepada rekan kerja yang lain untuk kelancaran kerja dalam team.	7	70	3	30

Sumber :10 Pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung (2020)

Berdasarkan hasil kuisioner Table 1.1 yaitu melalui google form (WhatsApp) dari 10 responden atau Pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung yang lebih mengetahui tentang Manajemen Pengetahuan, menunjukkan bahwa:

1. Sebanyak 20% atau sebanyak 2 orang responden mengatakan bahwa responden cukup merasa kurang memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sedangkan sisanya 80% atau 8 orang mengatakan bahwa responden merasa memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya, sebab pegawai telah memahami apa pekerjaan mereka agar melakukan yang terbaik .
2. Kemudian 70% atau sebanyak 7 orang yang tidak sering ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, sedangkan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi 30% atau sebanyak 3 orang.
3. Kemudian 60% atau 6 responden menyatakan bahwa mengalami kurang sering mengikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan organisasi, sedangkan sisanya 40% atau 4 responden menyatakan bahwa

mereka ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan organisasi.

4. Begitu juga 60% atau 6 responden menyatakan bahwa mengalami kurang mendapatkan pengalaman baru di tempat kerja, sedangkan sisanya 40% atau 4 responden menyatakan bahwa mereka sering mendapatkan pengalaman yang berbeda atau baru tiap harinya.
5. Kemudian 30% atau 3 orang responden menyatakan bahwa ada yang tidak Mengkomunikasikan pengalaman kerja kepada rekan kerja yang lain sedangkan 70% atau 7 responden mengkomunikasikan pengalaman kerja kepada rekan kerja yang lain untuk kelancaran kerja dalam team.

dari 10 responden mengenai segi Ukuran indikator bahwa para pegawai sangat mendukung dalam pelaksanaan manajemen pengetahuan para pegawai memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya. Namun masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para pegawai mengenai pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan organisasi, hal ini di sebabkan karena pendidikan yang dimiliki pegawai masih rendah serta kurangnya koordinasi dan berbagi pengetahuan diantara rekan kerja sehingga dapat menghambat proses penyelesaian permasalahan dalam pekerjaan.

Dalam manajemen, fungsi organisasi terutama dalam hal pengawasan, organisasi perlu memantau para pekerjanya terhadap sikap, dan hubungannya dengan perilaku. Adakah kepuasan atau ketidakpuasan perusahaan dengan pengaruh pekerjaan di tempat kerja. Dalam organisasi, sikap amatlah penting karena komponen perilakunya. Pada umumnya, penelitian menyimpulkan bahwa

individu mencari konsistensi diantara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka maka saya melakukan survey terhadap sikap Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pada tabel 1.2 mengenai Sikap pada pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 2
Hasil kuisoner mengenai Sikap

No.	Pertanyaan	Ya	Persentasi (%)	Tidak	Persentasi (%)
X2 Sikap					
1	Saya mampu menyampaikan ide dalam setiap kegiatan perusahaan	3	30	7	70
2	Saya berperan aktif dalam menyampaikan pendapat	4	40	6	60
3	Saya mampu aktif dalam keterlibatan kerja yang bukan sesuai bagian saya	2	20	8	80
4	Saya berminat terhadap aktivitas kreatif	7	70	3	30
5	Saya mampu bekerjasama dengan Pegawai lain dalam melaksanakan tugas agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai	10	100	0	0

Sumber :10 Orang Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuesioner Pegawai terkait variabel Sikap pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung yaitu melalui google form (WhatsApp) dari 10 responden atau pegawai yang lebih mengetahui tentang Sikap dari pegawai, menunjukkan bahwa :

1. Para responden sebesar 70% atau sebanyak 7 orang menjawab bahwa pegawai tidak mampu menyampaikan ide dalam setiap kegiatan perusahaan sedangkan 30% atau sebanyak 3 orang dapat menyampaikan ide dalam setiap kegiatan perusahaan.
2. Kemudian Para responden sebesar 60% atau sebesar 6 orang tidak dapat berperan aktif dalam menyampaikan pendapat sedangkan 40% atau sebesar 4 orang dapat berperan aktif dalam menyampaikan pendapat.

3. Namun, para responden 80% atau sebesar 8 orang tidak mampu aktif dalam keterlibatan kerja yang bukan sesuai bagiannya sedangkan 20% atau sebesar 2 orang dapat aktif dalam keterlibatan kerja yang bukan sesuai bagiannya.
4. Dan 30% atau sebesar 3 orang tidak berminat terhadap aktivitas kreatif sedangkan 70% atau sebesar 7 orang berminat terhadap aktivitas kreatif
5. Begitu juga 100% atau 10 responden mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas agar pekerjaan yang di berikan cepat selesai.

Sedangkan permasalahan mengenai manajemen pengetahuan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, dan sikap pegawai yang tidak berperan aktif dalam menyampaikan pendapat dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan dengan hal ini perlu melakukan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian pegawai, dan Penyebab dari permasalahan mengenai manajemen pengetahuan, sikap dan kompetensi pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Berikut Table 1.3 adalah tanggapan responden kuesioner mengenai Kompetensi Pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

Tabel 1.3
Hasil kuisiner mengenai Kompetensi

No.	Pertanyaan	Ya	Persentasi (%)	Tidak	Persentasi (%)
X3 kompetensi					
1	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	10	100	0	0
2	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan.	7	70	3	30
3	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	10	100	0	0
4	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	8	80	2	20
5	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepanya	8	80	2	20

Sumber : 10 Orang Pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil kuisiner yaitu melalui google from (WhatsApp) dari 10 responden atau pegawai yang lebih mengetahui tentang Kompetensi dari pegawai, menunjukkan bahwa :

1. Para responden sebesar 100% atau sebanyak 10 orang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.
2. Kemudian para responden sebanyak 30% atau sebanyak 3 orang mengatakan kurang pengetahuan mengenai job disk pekerjaan sedangkan 70% atau sebanyak 7 orang mengatakan pegawai mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan pegawai.
3. Sedangkan 100% atau 10 responden menyatakan mengetahui dan memahami nilai nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik

4. Kemudian 20% atau 2 orang responden mengatakan belum mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sesama tim sedangkan 80% atau 8 orang responden sudah mengatakan bahwa percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim
5. kemudian 20% atau sebanyak 2 orang menyatakan tidak mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengembangan karir ke depannya sedangkan 80% atau sebanyak 8 orang mengatakan bahwa mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan untuk pengembangan karir ke depannya.

Sedangkan permasalahan mengenai kompetensi dari 10 responden mengenai segi ukuran indikator bahwa pegawai sangat mendukung kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan tanggung jawab begitu juga mempunyai pengetahuan, sikap dan mempunyai minat tinggi terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan . namun masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para pegawai mengenai kemampuan, pengetahuan, sikap yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai, hal ini disebabkan karena kurangnya kerja sama tim.

Dalam era globalisasi ini perkembangan industri dan perekonomian dunia harus diimbangi oleh kinerja pegawai yang baik sehingga terciptanya dan tercapainya target target yang hendak dicapai. Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (dalam tulisan ini disebut juga dengan istilah pegawai) dalam organisasi adalah menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya selain itu hasil penilain kinerja pegawai

akan memberikan informasi dalam proses pengembangan pegawai oleh sebab itu saya menyebarkan kuisisioner kepada 10 pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung untuk melihat bagaimana kinerja pegawai tersebut. Berikut 1.4 adalah tanggapan kuisisioner Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 4
Hasil kuisisioner mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Ya	Persentasi (%)	Tidak	Persentasi (%)
Y Kinerja pegawai					
1	Saya mampu selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	8	80	2	20
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki.	7	70	3	30
3	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	8	80	2	20
4	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan	7	70	3	30
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	8	80	2	20

Sumber : Dinas koperasi UKM soreang kabupaten bandung (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil kuisisioner yaitu melalui google form (WhatsApp) dari 10 responden tentang kinerja pegawai, menunjukkan bahwa:

1. Para responden sebesar 20% atau sebanyak 2 orang menjawab bahwa responden tidak mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu sedangkan 80% atau 8 orang mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.
2. Kemudian Para responden sebesar 30% atau sebesar 3 orang menjawab bahwa mereka tidak mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang dimilikinya sedangkan 70% atau 7 orang mengatakan bahwa respon mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang dimilikinya .

3. Para responden sebesar 20% atau sebanyak 2 orang menjawab bahwa Hasil kerja mereka tidak sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan sedangkan 80% atau sebanyak 8 orang mampu mengerjakan Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan
4. kemudian 30% atau sebanyak 3 orang responden menjawab belum memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan sedangkan 70% atau sebanyak 7 responden menjawab sudah memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan.
5. Dan 20% atau sebanyak 2 orang responden menyatakan belum selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sedangkan 80% atau sebanyak 8 orang sudah menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai.

Penelitian mengenai kinerja, belum semua pegawai bekerja secara inovatif untuk meningkatkan kinerjanya dan masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga dapat di katakan bahwa masih rendah nya kinerja yang di sebabkan kurang nya pengetahuan,sikap dan kompetensi yang di miliki pegawai.

Jadi besarnya Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Sikap dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai menghasilkan nilai yang signifikan atau positif. Maka dari itu berdasarkan permasalahan yang terjadi pada pegawai Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung yang didukung oleh teori para ahli. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan maka penulis melaksanakan penelitian dengan judul

“Manajemen Pengetahuan, Sikap dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung)”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah di uraikan tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian Manajemen pengetahuan, Sikap, Kompetensi, dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Permasalahan yang terjadi pada Manajemen Pengetahuan yaitu para pegawai tidak mau mengembangkan diri mereka dalam hal pengetahuan karena tidak ada kesadaran diri dalam masing-masing pegawai bahwa *skill* itu sangat penting dalam lingkungan kerja
2. Permasalahan yang terjadi pada Sikap yaitu pegawai tidak ada rasa tanggung jawab dan saling membantu pekerjaan orang lain hanya mengurus pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di perintahkan atasan kepada mereka
3. Permasalahan yang terjadi pada kompetensi kurangnya kerjasama team dan kepedulian terhadap rekan kerja serta tidak adanya niat untuk karir yang lebih bagus lagi
4. Permasalah yang terjadi pada Kinerja pegawai yaitu kurang taunya wewenang dan tugas job desk dari masing-masing pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Pengetahuan, Sikap, Kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung
2. Apakah Manajemen Pengetahuan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung
3. Apakah Sikap mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung
4. Apakah Kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung
5. Apakah Manajemen Pengetahuan dan Sikap mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung
6. Apakah Sikap dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai kurangnya Manajemen pengetahuan, Sikap, dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

1.3.2 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah informasi yang ingin diperoleh di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh Manajemen Pengetahuan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.
3. Memperoleh hasil uji pengaruh Sikap secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Sorean Kabupaten Bandung.
4. Memperoleh hasil uji pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Sikap secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.
6. Memperoleh hasil uji pengaruh Sikap dan Kompetensi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis.
2. Bagi organisasi diharapkan dapat memberikan informasi sebagai acuan terkait dengan manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pegawai hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan berguna sebagai pertimbangan lebih lanjut mengenai penelitian tentang kualitas manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi dan kinerja pegawai

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi akademisi pengembang ilmu manajemen dapat digunakan sebagai acuan terkait dengan manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi dan kinerja pegawai
2. Bagi Penulis untuk memperluas, mengembangkan dan meningkatkan segi keilmuan dan wawasan serta mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan melalui sebuah penelitian.

1.4.3 Kegunaan Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai petunjuk, arahan, maupun acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan rancangan penelitian yang relevan dengan topik ini tetapi dalam nuansa yang lebih variatif berkenaan kinerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada Dinas koperasi UKM soreang kabupaten bandung Jl.Raya soreang km. 17 Telp/ Fax (022) 85876260 soreang kabupaten bandung 40911 Website: web.http:diskop.bandungkab.go.id email diskop-ukm@bandungkab.go.id

1.5.2 Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung, Waktu penelitian yang dilakukan sabtu,10 april 2020.

Tabel 1. 5
Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan		
		Februari	Maret	April
1	Pengumpulan Proposal UP			
2	Acc Proposal UP			
3	Pendaftaran Bimbingan			
4	Plot Pembimbing			
5	Bimbingan s/d Seminar UP			
6	Pendaftaran dan Plot Jadwal			
7	UP			
8	Revisi UP			