BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan kemajuan teknologi yang semakin tinggi, perubahan tren ekonomi dan demografi mendorong perusahaan untuk memperoleh dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, agar dapat mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dan mendorong kinerja yang tinggi (Dessler, 2020). SDM memainkan peran penting dalam mendorong kinerja, inovasi, dan keunggulan kompetitif. SDM yang unggul tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menumbuhkan budaya pengembangan berkelanjutan dan kemampuan beradaptasi yang sangat diperlukan dalam perkembangan lingkungan yang dinamis saat ini. Jika SDM memiliki kompetensi diri tinggi akan menciptakan inovasi dan efektif dalam bekerja untuk keberlangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya, jika kompetensi SDM rendah maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu konsekuensi besar dari persaingan global, tren ekonomi dan demografi, serta perkembangan teknologi tinggi tersebut adalah meningkatnya kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan SDM yang terbaik (Dessler, 2020). SDM yang terbaik tersebut adalah SDM yang unggul dalam hal pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian (Dessler, 2020). Maka dari itu, kompetensi SDM perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja individu yang berkualitas dalam menghadapi tantangan persaingan global.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2018).Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah dan/atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (Permen PANRB RI 22, 2024).Semuajeniskinerjatersebutberkaitandengantugaspokokdan tanggungjawabsuatupekerjaandanseringkaliberhubunganlangsungdenganfungsiya ngtercantumdalamuraiantugasformal (Zanuriah et al., 2024).

Kinerja karyawan bersifat dinamis dan dapat berdampak besar terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan (Alefari et al., 2020). Kinerja karyawan berhubungan dengan sumber daya yang tersedia dan dapat dinilai melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Alefari et al., 2020).Ketersediaan SDM yang unggul sebagai salah satu langkah dalam menghadapi perkembangan teknologi tersebut bukan hanya kebutuhan perusahaan yang *profit oriented* tetapi juga kebutuhan instansi pemerintah yang *public oriented*. Perkembangan teknologi dan persaingan global juga melahirkan paradigma baru dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat.Pada organisasi nirlaba khususnya organisasi pemerintah daerah, yang bergerak dalam bidang pelayanan publik telah terjadi pergeseran paradigma dari administrasi publik lama menuju ke arah administrasi publik baru dan pelayanan publik baru (Rohim & Budhiasa, 2019).

Selama beberapa dekade, peningkatankinerja pemerintahan telah menjadi fokus utama pemerintah di seluruh dunia (West & Blackman, 2015). Secara global, layanan publik berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka di berbagai aspek agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan pemerintah masing-masing. Namun, meskipun perhatian pada peningkatan kinerja ini telah berlangsung lama dan dilakukan di berbagai negara, dalam persepsi masyarakat bahwa ternyata hanya ada sedikit kemajuan kinerja pegawai sektor publik dikelola dengan efektif (West & Blackman, 2015). Dengan kata lain, masyarakat masih merasa bahwa manajemen kinerja di sektor publik belum optimal, meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkannya.

Pembaharuan dan peningkatan pada sektor publik bertujuan untuk memodernisasi fungsi mereka dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah(Tarasenko et al., 2024). Lembaga yang dimodernisasi akan lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan dalam masyarakat dan dunia (Tarasenko et al., 2024). Untuk itulah dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang berkualitas tinggi agar dapat menciptakan organisasi yang lebih modernisasi dan sesuai dengan perubahan lingkungan sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi yang lebih optimal.

Tercapainya kinerja suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari peranan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mengukur akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bisa dilakukan melalui nilai yang diperoleh dari hasil evaluasi AKIP. Hasil evaluasi terhadap AKIP

merupakan salah satu indikator penilaian kinerja pemerintah. AKIP merupakan bentuk pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penilaian AKIP dilakukan melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan ukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtiaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah (Permenpan RB, 2021). Ini merupakan salah satu strategi dari pemerintah pusat dalam rangka melaksanakan dan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Pada tahun 2024 rata-rata nilai SAKIP pemerintah kabupaten/kota sebesar 64,23 atau mengalami peningkatan 0,18 poin dari 2023, sementara itu, rata-rata nilai SAKIP pemerintah provinsi 2024 adalah 70,75, sedikit mengalami penurunan yakni 1,42 poin dari 2023(https://news.detik.com, 2024). Pada tahun 2023 rata-rata nilai SAKIP untuk pemerintah kabupaten/kota mencapai 63,36, sedangkan nilai untuk provinsi mencapai rata-rata 72,17 (*https://www.youtube.com/@kempanrb, 2023*).Pada tahun 2022, dari hasil evaluasi SAKIP, sebanyak 1 pemerintah provinsi berhasil meraih predikat AA. Diikuti dengan 20 instansi pemerintah berpredikat A dan 72 instansi pemerintah mendapatkan predikat BB (Kemenpan RB, 2024). Pada tahun 2021 menyebutkan

bahwarata-rata nilai SAKIP pada pemerintah provinsi sebesar 70,88 dan pada pemerintah kabupaten/kota sebesar 61,60 *(www.menpan.go.id,2024).*

Berdasarkan data diatas, menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan dari hasil evaluasi SAKIP, dimana hal ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas kinerja pemerintah masih belum sesuai dengan target dan capaian yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1 Indek SAKIP Kota Pariaman 2022-2024

Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
B	B	CC

Sumber: Kementerian PANRB, 2024

Untuk Pemerintah Kota Pariaman, nilai SAKIP juga mengalami penurunansebagaimana data pada tabel 1.1. Nilai evaluasi B pada tahun 2022 dan 2023 menjadi CC pada tahun 2024. Ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Pariaman sudah cukup memadai, namun masih perlu banyak perbaikan yang mendasar terhadap masing-masing satuan kerja dalam lingkungan Pemerintah Kota Pariaman. Selain nilai SAKIP, peningkatan kinerja instansi pemerintah juga dapat dilihat dari sektor keuangan. Pencapaian target pendapatan dan capaian realisasi belanja menjadi salah satu indikator dalam mengukur kinerja instansi pemerintah dan pegawai.

Tabel 1.2 Realisasi Pendapatan dan Belanja Kota Pariaman

Uraian	Tahun 2020 (%)	Tahun 2021 (%)	Tahun 2022 (%)	Tahun 2023 (%)
Pendapatan	91,76	96,91	95,78	95,29
Belanja	91,54	90,96	94,47	90,93

Sumber: Data diolah dari Laporan Keuangan Kota Pariaman, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa belum tercapainya realisasi pendapatan sesuai target yang telah ditetapkan, dimana angka menunjukkan secara fluktuatif terhadap pencapaian pendapatan dari tahun 2020 sampai 2023. Tahun 2020 pendapatan sebesar 91,76% dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 menjadi 96,91%. Namun capaian realisasi pendapatan turun kembali pada tahun 2022 menjadi 95,78% dan tahun 2023 kembali turun diangka 95,29%. Begitu pula capaian realisasi belanja dimana terjadinya fluktuatif dari tahun 2020 sampai 2023. Pada tahun 2020, realisasi belanja mencapai 91,54% dan tahun 2021 mengalami penurunan capaian realisasi belanja menjadi 90,96%. Capaian belanja ini mengalami kenaikan tahun 2022 menjadi 94,47% dan kembali turun tahun 2023 menjadi 90,93%.

Hasil nilai SAKIP dan pencapaian realisasi pendapatan dan belanja Pemerintah Kota Pariaman yang fluktuatif dan tidak stabil salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal ini perlu menjadi perhatian dari Pemerintah Daerah Kota Pariaman untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam pengelolaan kinerja dan kompetensi pegawai baik dari pengetahuan, keterampilan maupun perilaku. Kinerja pegawai yang dikelola dengan baik akan dapat mendorong terciptanya peningkatan kinerja pegawai maka pada akhirnya dapat meningkatnya kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan strategis Pemerintah Kota Pariaman.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah dalam lingkungan kerja Pemerintah Kota Pariaman. BPKPD dipimpin oleh seorang kepala badan yang

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

berkedudukan dan bertanggungjawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. BPKPD merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang membidangi pengelolaan keuangan daerah, barang milik daerah, dan pengelolaan pendapatan daerah. Selain itu, BPKPD juga merupakan Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) dimana kepala SKPKD merupakan Bendahara Umum Daerah (BUD) (Perwako 63, 2023).

Saat ini BPKPD Kota Pariaman memiliki 64 pegawai dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai BPKPD Tahun 2024

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris Badan	1
3.	Kepala Bidang	5
4	Kepala Subbidang	10
5	Kepala Subbagian	1
6	Pejabat Fungsional	1
7	Fungsional Umum	30
8	Tenaga Honorer	15
	Total	64

Sumber: BPKPD Kota Pariaman Tahun 2024

Dalam pencapaian target kinerja, BPKPD Kota Pariaman mengalami penurunan nilai SAKIP seperti data pada tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4 Indeks SAKIP BPKPD Kota Pariaman

Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
69,65 B	64,10 B	60,85 B

Sumber: Inspektorat Kota Pariaman, 2024

Secara indeks, SAKIP BPKPD Kota Pariaman bernilai tetap yaitu B, namun total nilai angka menurun seperti data pada tabel 1.4.Pada tahun 2020 dengan nilai 69,65 turun menjadi 64,10 pada tahun 2021, dan turun diangka 60,85

pada tahun 2022. Hal ini mengindikasikan pencapaian kinerja BKPKD masih belum sesuai target yang diharapkan. BPKPD Kota Pariaman perlu melakukan perbaikan terutama dalam peningkatan kompetensi pegawai dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi.

BPKPD dengan dua kewenangan yang diembannya yaitu sebagai perangkat daerah dan juga sebagai BUD memiliki beban kerja dan volume kerja yang tinggi. Perubahan regulasi dan perkembangan teknologi baru mendorong pegawai BPKPD untuk cepat memahami dan beradaptasi dengan perubahan tersebut agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu perlu adanya perilaku yang inovatif dan kompetensi tinggi yang harus dimiliki oleh pegawai pada BPKPD dalam peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah yang menunjang tercapainya program strategis pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil pra survei penelitian yang dilakukan terhadap 15 pegawai BPKPD Kota Pariaman didapatkan informasi yang menggambarkan kondisi kinerja pegawai pada BPKPD Kota Pariaman.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai BPKPD Kota Pariaman

No.	Item	Jawaban					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditargetkan	50	20				70
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	40	28				68
3	Saya bekerja sesuai denganprosedur yang mendukung tercapainya tujuan organisasi	75					75
4	Saya memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal dalam bekerja		60				60
5	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan saya	75					75
6	Saya senang berbagi informasi yang saya miliki dengan rekan kerja saya.		36	18			54
7	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah sulit jika saya	75					75

No.	Item	Jawaban					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
	berusaha dengan sungguh-sungguh						
8	Saya melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi		60				60
9	Saya mengutamakan memberikan pelayanan kepada SKPD/masyarakat sesuai tugas.		60				60
10	Saya selalu menjaga nama baik sesama aparatur sipil negara, Pimpinan, instansi, dan negara.	75					75
						Total	672
						Rata-rata	67,2

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner pra survei, 2024

Dari data pada tabel 1.5 diatas ditemukan bahwa rata-rata kinerja karyawan adalah 67,2. Artinya pegawai sudah memiliki kinerja yang baik namun belum semua pegawai yang melaksanakan dengan sepenuhnya sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing.Pencapaian kinerja yang belum optimal seperti pencapaian realisasi pendapatan yang tidak mencapai target yang ditetapkan, penyerapan anggaran pelaksanaan kegiatan yang belum optimal. Hasil ini sejalan dengan hasil evaluasi SAKIP BPKPD yang juga cenderung mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Maka dari itu, perlu dilakukannya perbaikan-perbaikan secara mendasar terhadap kinerja organisasi yang juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai ASN pada BPKPD Kota Pariaman.

Peningkatan kinerja dalam organisasi sektor publik merupakan tantangan berat bagi pemerintah dan manajer publik. Meskipun dalam mengelola dan meningkatkan kinerja organisasi sektor publik melalui karyawannya merupakan tantangan yang berat (Asif & Rathore, 2021), namun dengan pengelolaan yang serius maka kendala-kendala yang dihadapi dapat diatasi.

Kinerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Peran pengetahuan dalam kelangsungan hidup

organisasi dianggap sebagai faktor penting dalam organisasi (Lukito & Ondi, 2020). Untuk itu, setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi (Booklet BKN). Terdapat tiga aspek dalam kompetensi yang harus dikembangkan, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Booklet BKN). Ketiga aspek tersebut sangat dibutuhkan agar kinerja pegawai ASN dapat meningkat sesuai dengan perubahan lingkungan seperti perubahan regulasi, perkembangan teknologi, dan kebutuhan adaptasi yang cepat dalam instansi pemerintah.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui ketiga aspek diatas, maka perilaku berbagi pengetahuan menjadi komponen penting untuk dikembangkan. Berbagi pengetahuan sebagai salah satu dimensi sangat penting dalam manajemen pengetahuan dan diperlukan oleh karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, meningkatkan kreativitas, dan menambah kepercayaan diri karyawan agar dapat berinovasi yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Proses berbagi pengetahuan berkorelasi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif(Xu & Suntrayuth, 2022) yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi dan meminimalkan kekurangan (Anjum & Zhao, 2022). Pegawai dengan perilaku berbagi pengetahuan yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri yang kreatif dalam menghadapi tekanan di tempat kerja (Asbari et al., 2021).

Berbagi pengetahuan merupakan faktor penting yang mendorong manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi di antara individu (Castaneda &

Cuellar, 2020).Hoang & Truong (2021) menekankan pentingnya berbagi pengetahuan sebagai manfaat utama sumber daya sosial dan elemen pendorong substansial dari kinerja operasional dan finansial. Berbagi pengetahuanmerupakan salahsatufaktoryangdapatmempengaruhikinerjakaryawan (Adnyani & Made Suwandana, 2022; Khaerana & Mangiwa, 2021). Pertukaran keahlian melalui berbagi pengetahuan berkontribusi pada inovasi dan peningkatan produk/layanan yang bernilai (Castaneda & Cuellar, 2020). Tingkatberbagipengetahuanyanglebihtinggi memperkuathubunganantarakepemimpinanmandiridanperilakukerjainovatif (Khan et al., 2023). Perilaku kerja inovatif tersebut dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan (Soebardi, 2012). Berbagi pengetahuan merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi dan akan memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi (Khaerana & Mangiwa, 2021).

Berdasarkan data pada tabel 1.5, sebesar 54% pegawai telah melaksanakan perilaku berbagi pengetahuan, namun implementasinya belum merata dilaksanakan oleh semua pegawai. Oleh karena itu untuk melihat seberapa pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan terutama pada instansi pemerintah, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, budaya kerja memberikan kontribusi yang positif. Budayakerjasuatuorganisasimemainkanperanpentingdalampertumbuhandanpengembangan bisnis (Shiwani et al., 2024).Budaya kerja sangat penting dalam

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang loyal dan membantu manajemen untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang lama (Shiwani et al., 2024). Budaya kerja yang sehat menghasilkan berbagai manfaat dalam bentuk karyawan yang puas, peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, koordinasi, retensi karyawan, dan tingkat pergantian karyawan yang rendah (Shiwani et al., 2024).Budaya kerja telah berfungsi sebagaikontributor terbesar untuk kinerja organisasi di *East African Community (EAC)*(Rugengamanzi, 2023).

Lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki korelasi yang sangat lemah terhadap kapasitas kerja, namun hubungan masing-masing variabel dengan kapasitas kerja bernilai positif dan semakinbaikbudayayangberlakupadasuatuinstansimakaakan mempengaruhikinerjapegawai(Amiruddin et al., 2021). Perkembangan budaya kerja yang positif dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Budaya kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi. Di Rwanda, sebuah studi menemukan bahwa budaya kerja yang didorong oleh etika, teknologi, dan monitoring dan evaluasi (M&E) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan budaya yang didorong oleh teknologi dan M&E menunjukkan korelasi yang lebih kuat (Rugengamanzi, 2023). Budayakerja yangkuatdannilai-nilaibudayayang diterimabaiksertakaryawanyang melaksanakantugasnyasesuaidengannormayangditetapkanakanmenunjukkankinerjakaryawan sesuaidenganstandaryangditetapkan (Sudarmo et al., 2022). Budayakerjayangbermutusangatpentinguntukmemastikankaryawanmemberikanla

yananyanglebih baikkepadapelanggan (M. Ali et al., 2015). Budayakerjamampumemoderasi hubunganantaraefikasi diri denganproduktivitaskaryawan (Sudarmo et al., 2022).

Pada sektor publik di Indonesia, budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (PANRB, 2012). Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Sebagai salah satu strategi transformasi dalam pengelolaan pegawai, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, budaya kerja dituangkan dalam nilai-nilai dasar (*core values*). Nilai-nilai dasar (*core values*) ini menjadi nilai penting yang memperkuat budaya kerja ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class government*). Hal ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021.

Nilai-nilai dasar (*core values*) ASN dalam budaya kerja ini dinamakan BerAKHLAKyang terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Hal ini disampaikan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021. Nilai-nilaiutama budaya kerja ini juga telah dipraktikkan pada sebagian besarorganisasidi dunia sepertiakuntabilitas,kemampuanberadaptasi,kolaborasi,komitmen,

komunikasiyangefektif,pemberdayaan,keadilan,fleksibilitas,moralyangbaik,profesionalisme,kepercayaan,peningkatankualitasberkelanjutan, danrasahormat (M. Ali et al., 2015). Nilai-nilai tersebut sejalan dengan nilai yang terkandung pada nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Nilai-nilai dasar (*core values*) ASN BerAKHLAK ini menjadi bagian penting dari budaya kerja. Nilai-nilai dasarASN BerAKHLAK ini bertujuan untuk memperkuat budaya kerja yang mendorong pembentukan karakter ASN profesional. Dengan budaya kerja yang kuat maka akan meningkatkan budaya organisasi yang positif.

Walaupun nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK telah diluncurkan sejak 2021 dan juga diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, namun penerapan budaya kerja BerAKHLAK ini masih belum maksimal. Untuk Pemerintah Kota Pariaman sendiri, PJ. Walikota Pariaman menginstruksikan dengan tegas agar ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai dasar BerAKHLAK ini dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil dari pra survei juga menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai inti budaya kerja ASN BerAKHLAk masih 60%, artinya budaya kerja BerAKHLAK belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari di lingkungan pegawai BPKPD. Hal ini mendorong peneliti untuk melihat bagaimana pengaruh budaya kerja dengan implementasi BerAKHLAK terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Daerah Kota Pariaman, khususnya pada BPKPD Kota Pariaman.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Selain itu, nilai inti ASN BerAKHLAK merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian beberapa peneliti sebelumnya. Nilai inti BerAKHLAK inimenjadititikawalyangsangatpentingdalammembuat pelayananpublikyangbermutumenjadisasaranbersama (Suryana & Briando, 2022). Nilai budaya kerja BerAKHLAK mampu meningkatkan kinerja pegawai ASN (Arnanda & Oktarizka, 2024). Budaya perusahaan "AKHLAK" secara signifikan meningkatkan komitmen afektif, dan komitmen afektif meningkatkan kinerja secara signifikan (Srimulyani et al., 2023). Meskipun dari penelitian tersebut budaya kerja BerAKHLAK memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun masih sedikit peneliti yang melakukan penelitian terkait hubungan tersebut. Maka hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat bagaimana hubungan budaya kerja ASN BerAKHLAK dengan peningkatan kinerja pegawai pada instansi publik.

Lingkunganyangterusberubah membuat karyawanseringkalimenghadapisituasibarudanambigu,sehinggaperludiperkuat dengan kemampuankognitifmerekauntukmenghadapinya(Taeuscher et al., 2021). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu kemampuankognitifyang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah efikasi diri. Efikasi diri kreatif dianggap sebagai alat utama dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif karena didasarkan pada pemikiran individu, kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan (Khan et al., 2023). Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan pribadi dan profesional, termasuk prestasi akademik, efikasi mengajar, pengasuhan anak, pengambilan keputusan karier, dan manajemen stres. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Syah, 2024; Pulungan & Rivai, 2021).Efikasi diriberperansebagai pendorongpentingdalam perilaku berbagi pengetahuan, sehinggaterdapathubunganpositifantaraefikasi diri denganberbagi pengetahuan (Adnyani & Suwandana, 2022).

Dalam penelitian ini, efikasi diri juga sebagai mediator terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri bertindak sebagai mediator antara berbagi pengetahuan dan kinerja yang menunjukkan bahwa manfaat berbagi pengetahuan diwujudkan melalui peningkatan efikasi diri (Frida & Farah, 2024). Dengan adanya peningkatan efikasi diri yang kreatif maka akan mengarah pada kinerja yang inovatif (Farmer & Tierney, 2017). Selain itu beberapa peneliti lain juga menemukan bahwa efikasidirimemoderasipengaruhberbagipengetahuanterhadapkinerja (Adnyani & Suwandana, 2022). Artinya dengan tingginya efikasi diri seseorang maka akan memperkuat hubungan antara berbagi pengetahuan dengan kinerja. Efikasi diri juga dapat dibentuk dengan didukung oleh nilai-nilai budaya yang dianut (Jin et al., 2023). Karena pentingnya seorang karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi untuk meningkatkan kinerja maka hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh efikasi diri sebagai mediator terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman".**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD?
3. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD?
4. Bagaimanakah pengaruh berbagi pengetahuan terhadap efikasi diri pada ASN BPKPD?
5. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap efikasi diri pada ASN BPKPD?
6. Bagaimanakah pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD dengan efikasi diri sebagai mediasi?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD dengan efikasi diri sebagai mediasi?

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan efikasi diri sebagai mediasi. Tujuan penelitian ini dirinci sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD.
3. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD.
4. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap efikasi diri pada ASN BPKPD.
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efikasi diri pada ASN BPKPD.
6. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD dengan efikasi diri sebagai mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN BPKPD dengan efikasi diri sebagai mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain yaitu:

1. Manfaat teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui tingkat pengaruh berbagi pengetahuan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

efikasi diri sebagai varibel mediasi, studi kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dengan menganalisis faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

   Hal ini bisa menjadi masukan bagi pimpinan pada instansi pemerintah terutama Pemerintah Kota Pariaman untuk menentukan arah kebijakan agar mencapai dan meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat Kota Pariaman melalui peningkatan perilaku berbagi pengetahuan dan implementasi budaya kerja ASN BerAKHLAK yang didukung oleh efikasi diri yang tinggi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rujukan dari beberapa artikel penelitian sebelumnya, buku-buku dan literatur lainnya, maka penelitian ini fokus pada kinerja pegawai pada instansi pemerintah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu berbagi pengetahuan, budaya kerja ASN BerAKHLAK dan efikasi diri. Jadi ada empat variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai, 2 variabel independen yaitu berbagi pengetahuan dan budaya kerja ASN BerAKHLAK, serta 1 variabel mediasi yaitu efikasi diri. Adapun objek dalam penelitian ini adalah pegawai ASN

yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman dengan jumlah 64 orang pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I pada penelitian ini akan membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab II ini akan menjelaskan teori-teori dan telaah pustaka dari variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu berbagi pengetahuan, budaya kerja, efikasi diri dan kinerja pegawai. Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III ini menjelaskan terkait metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini menjelaskan mengenai karakteristik sampel dari penelitian, analisis deskriptif dari variabel penelitian. Kemudian pada bab ini jug juga mengemukakan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis serta interpretasi atas hasil penelitian yang diperoleh serta perbandingannya dengan penelitian terdahulu.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAB V PENUTUP

Bab V ini merupakan bab terakhir dalam penelitian yang akan memuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA