

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era *society* saat ini, pegawai adalah komponen yang sangat penting dalam menyelesaikan beberapa tantangan industri. Bekerja merupakan tuntutan mendasar bagi semua pegawai untuk memperoleh sebuah imbalan, baik berupa uang atau jasa, ataupun peningkatan kemampuan individu pegawai. Sumber daya manusia yang kompeten di sejumlah bidang, termasuk teknologi, agar sesuai dengan kualitas yang sudah ada. Sumber daya manusia harus mampu berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam konteks *society* (Ermawati, 2020). Kecanggihan robot akan menggantikan sumber daya manusia jika mereka tidak dapat bersaing atau berkembang di era masyarakat *society*. Maka dari itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan adalah salah satu taktik yang mungkin digunakan untuk memajukan pembangunan suatu organisasi. Inovasi berkelanjutan juga diperlukan untuk mendukung sumber daya manusia strategis (Aryani, 2019).

Semakin berkembangnya sumber daya manusia mengubah kehidupan manusia dan lingkungannya. Ini dapat dilihat dari perubahan dalam cara berpikir dan lingkungan, serta perubahan lainnya. Sumber daya manusia yang potensial diperlukan untuk melakukan tugas - tugas dalam organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan secara efektif jika sumber daya manusia dipilih dengan cermat. Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi bagaimana bisnis atau organisasi berkembang adalah basis sumber daya manusianya (Susan, 2019).

Organisasi perlu memahami betapa pentingnya sumber daya manusia bagi kemampuan mereka untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas jasa. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan menggunakan mesin modern, modal, dan bahan baku, tetapi komponen yang paling penting adalah tenaga kerja dalam hal ini adalah tenaga kerja manusia. Meningkatkan kinerja pegawai adalah landasan bagi setiap perusahaan atau organisasi dalam berkembang karena membuat pencapaian tujuan perusahaan lebih efektif. Menurut (Harahap & Munthe, 2021) Speer et al. (2020), kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dalam pengaturan kerja.

Kinerja merupakan refleksi kualitas Sumber Daya Manusia pemahaman ini melihat kinerja sebagai cerminan dari kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Dessler, 2020). Dalam hal ini kinerja diukur dari tiap-tiap individu yang melakukan kegiatan yang bertujuan mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap penilaian perusahaan. Pemimpin bertindak untuk menggerakkan motivasi pegawainya karena jika mereka tidak memiliki motivasi, pegawai akan sulit untuk mengembangkan pikiran dan tidak memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya, karena pada hakikatnya pegawai dapat mengontrol kinerjanya sendiri (Priyono, 2020).

Prioritas utama bagi perusahaan atau organisasi adalah peningkatan kinerja. Perusahaan atau organisasi menginginkan kinerja yang unggul dari pegawai mereka yang ideal untuk meningkatkan tingkat kesuksesan organisasi. Tujuan organisasi

akan sulit dituju jika tidak ada kinerja yang optimal dari semua pegawai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu memiliki pendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik daripada pekerjaan yang dilakukan pada masa lalu agar lebih baik di masa depan. Promosi karir dan pengembangan keterampilan mereka, bagaimanapun, adalah prioritas bagi pegawai. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang baik diperlukan untuk memenuhi kedua tujuan tersebut (Bangun, 2012: 230 dalam Fitriatun, 2020).

Dari uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan, Kinerja pegawai merupakan komponen penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja mengacu pada hasil kerja atau pencapaian yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan organisasi. Untuk mencapai visi dan misi, organisasi harus menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif. Sebuah organisasi dapat lebih mencocokkan tujuan strategis mereka dengan perilaku pegawai, menginspirasi dan mengembangkan anggota, serta meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dengan memiliki pemahaman tentang gagasan kinerja pegawai dan mewujudkannya melalui teknik manajemen kinerja yang sesuai.

Gaya kepemimpinan organisasi berperan penting dalam perjalanan untuk menuju pencapaian visi dan misi organisasi. *Servant Leadership* adalah salah satu konsep yang *timeless* dalam gaya kepemimpinan. Bahkan dalam organisasi yang telah beroperasi untuk waktu yang cukup lama, penerapannya masih dianggap cukup efektif. Memperhatikan kebutuhan pegawai adalah tujuan

utama kepemimpinan yang melayani (Faraz et al., 2021). *Servant Leadership* menekankan pelayanan kepada orang lain, pengembangan pegawai, dan pembangunan organisasi. Perasaan membangun komunitas yang kuat, empati, mempercayai rekan kerja, dan keterampilan untuk memahami adalah komponen penting dari *servant leadership*. Studi empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan khusus ini menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi pegawai dalam kinerja pegawai. *Servant leadership* saling berkaitan dengan identifikasi pekerjaan, hubungan antar pegawai, dan peningkatan kinerja pegawai (Lee et al., 2022)

Penggunaan strategi *servant leadership* bisa sangat bermanfaat bagi organisasi yang mengutamakan pemahaman dan pelayanan (Riyadi, 2021). Tidak adanya hambatan tinggi yang memisahkan pimpinan dari anggota staf karena pimpinan menggambarkan diri mereka sebagai teman untuk pegawai dan staf. Karyawan yang dipimpin dengan *servant leadership* lebih mampu mengenali potensi pemimpin dan tinggi rasa persaudaraan. Hubungan antara peningkatan kinerja pegawai dan *servant leadership* secara khusus dikaitkan dengan peningkatan kepercayaan, keterlibatan, dan pemberdayaan pegawai. Dengan benar-benar peduli tentang perkembangan dan kesejahteraan pegawai, *servant leadership* menumbuhkan saling percaya dan keterlibatan, yang pada gilirannya menginspirasi dan mendorong pegawai untuk memberikan pekerjaan yang lebih baik. Dapat dilihat bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja pegawai dengan dipengaruhi faktor-faktor termasuk kepercayaan, keterlibatan, dan pemberdayaan (Eva et al., 2019)

Peningkatan pengetahuan juga merupakan aset yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Pengetahuan tiap individu akan meningkatkan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi. Hal tersebut akan mendorong inovasi dan kreativitas, yang dapat menghasilkan sebuah ide yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, mencapai keunggulan kompetitif, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, mendorong inovasi, mengambil keputusan yang lebih baik, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas merupakan manfaat penting yang diperoleh organisasi dari pengelolaan aset strategis berupa pengetahuan.

Sebagian organisasi saat ini, pengetahuan (*knowledge*) merupakan aset yang belum diberikan pengelolaan yang tepat. Jika dibandingkan dengan aset lain, pengetahuan dipandang sebagai aset yang kurang strategis. Misalnya, aset finansial dan material. Padahal pengetahuan adalah hal yang sangat penting dan dapat dinilai dari setiap individu untuk meningkatkan kinerja mereka dalam berkontribusi untuk organisasi. Pengembangan pengetahuan ini dapat ditingkatkan dengan menggunakan sistem *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan metode menyebarkan pengetahuan kepada seorang individu atau kelompok lain yang membutuhkan (Chung et al., 2020). *Knowledge sharing* akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena pertukaran informasi dapat memaksimalkan kedekatan antar individu dan juga menciptakan ide baru untuk penelitian serta menghasilkan konsep yang lebih efektif dalam organisasi. Menurut Tung dalam (CS Nugroho, 2020), *knowledge Sharing* merupakan komponen dari *knowledge management* yang menjelaskan tentang siklus manajemen pengetahuan terintegrasi, yang

meliputi pengumpulan pengetahuan, produksi pengetahuan, menyebarkan pengetahuan, bertukar pengetahuan, memperoleh pengetahuan, dan menerapkan pengetahuan.

Knowledge sharing merupakan komponen krusial dalam mengembangkan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan (Khaerana & Mangiwa, 2021). Tidak mudah bagi setiap individu untuk menerapkan teknik *sharing* dalam pengaturan organisasi. Setiap orang harus menyadari pentingnya praktik dan berkomitmen untuk menggunakan manajemen pengetahuan secara terstruktur. Pada kenyataannya, *knowledge sharing* benar-benar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi bila diterapkan dengan benar. Ini karena *knowledge sharing* dapat menghasilkan pegawai berpengetahuan luas yang dapat menciptakan ide kreatif yang unik dan memiliki keunggulan kompetitif berkelanjutan. Nilai *knowledge sharing* membangun modal intelektual organisasi dan membangun keunggulan kompetitif jangka panjang (Akhavan et al., 2023).

Selain *knowledge sharing*, karakteristik individu juga berdampak pada kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan potensi dari masing-masing individu. Penilaian dari masing-masing individu diperlukan oleh organisasi agar dapat menilai dengan sebuah tolak ukur yang dominan. Sebaik apa gaya kepemimpinan dan cara penyampaian pengalaman, jika karakteristik tiap individu rendah akan menjadi suatu penurunan kinerja dalam sebuah organisasi.

Menurut Robins dalam (Mutiarawati Saliding, et al 2019:74) karakteristik individu adalah variabel yang ada pada setiap orang, yang mencakup proses belajar, karakteristik biografi, dan kemampuan kepribadian sehingga individu di suatu organisasi memiliki kesempatan untuk berkembang. Orang dengan berbagai sikap akan merespons dengan cara yang berbeda dalam mengikuti instruksi dan berinteraksi dengan atasan, kolega, dan bawahan dengan cara yang berbeda, yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Detail usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja adalah beberapa komponen karakteristik individu (Judge, 2023). Dapat dikatakan juga bahwa karakteristik individu sebagai disposisi, sikap, perilaku, minat, dan keterampilan bawaan yang mendorong dan memengaruhi tindakan orang saat mereka membuat keputusan di tempat kerja. Karakteristik individu ini yang menjadi salah satu faktor pembeda kinerja dari setiap pegawai. Berdasarkan perbedaan kualitas pribadi setiap pegawai, organisasi harus dapat memahami bagaimana kinerja masing-masing pegawai dibandingkan untuk menetapkan pedoman untuk mengalokasikan tugas yang berdasarkan ciri-ciri kepribadian unik setiap pekerja (Jatmiko & Astuti, 2021).

Menurut (Noe et al., 2022) performa dan kemampuan kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan profesinya dipengaruhi oleh kemampuan dan karakteristiknya. Karakteristik individu pegawai menentukan bagaimana mereka akan bekerja untuk perusahaan, pegawai yang memiliki sifat positif akan berkinerja baik untuk mendapatkan hasil terbaik dan akan berdampak positif bagi organisasi. Sebaliknya, karakteristik individu yang rendah akan

menghambat organisasi untuk berkembang. Karyawan juga harus memiliki kemampuan yang lebih terorganisir agar dapat memenuhi tujuan perusahaan melalui kinerja yang akan meningkatkan produktivitas. Karakteristik individu termasuk keramahan, stabilitas emosi, dan kesadaran berkorelasi positif dengan kinerja pekerjaan. Orang yang teliti biasanya lebih baik karena mereka lebih disiplin, bertanggung jawab, dan terorganisir dengan baik dalam pekerjaan mereka (Colquitt et al., 2023)

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo. Badan tersebut adalah sebuah lembaga pelaksana yang bertugas dalam pelayanan di bidang politik suatu daerah dan sebagai pelaksana kegiatan dari berbagai macam organisasi masyarakat yang bergerak di bidang politik serta bertanggung jawab melakukan penyuluhan tentang ideologi bangsa terhadap seluruh lapisan masyarakat suatu daerah. Lembaga ini berada di bawah kendali dari pemerintah Kabupaten Sidoarjo, dengan misi "Mewujudkan masyarakat religius yang berpegang teguh pada nilai-nilai keagamaan serta mampu menjaga kerukunan sosial antar warga".

Dalam hal ini, peneliti akan berfokus pada seluruh pegawai pada objek penelitian. Setiap kepala bidang pada badan tersebut sadar bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien tergantung pada kinerja seluruh pegawai yang dipimpinnya. Tetapi hasil yang terjadi di lapangan, terdapat kinerja pegawai yang masih rendah dari seluruh bidang. Dari data rencana kerja lembaga ini, dapat diamati bahwa tabel di bawah ini menampilkan indikasi kinerja pegawai di bawah standar.

Tabel 1. 1 Laporan Rencana Kerja Tahun 2023

No.	Kinerja Program (Outcomes)	2023	
		T	R
1	Program Peningkatan Wawasan Kebangsaan	4	3
2	Pembinaan dan Fasilitasi pencegahan Konflik	3	0
3	Program Peningkatan Pendidikan Politik Masyarakat dan Hubungan Antar Lembaga	3	1
4	Deteksi Dini terhadap Bahaya Radikalisme	5	0
5	Pembinaan Pembauran dan Hak Asasi Manusia	4	0
6	Sosialisasi ketahanan sosial, ekonomi, seni budaya, agama dan aliran kepercayaan	4	3
7	Kegiatan Pembinaan Budaya Politik	2	2
8	Pembinaan Hubungan Antar Lembaga	3	0
9	Seleksi Paskibraka tingkat kabupaten	1	1

(Sumber : Data sekunder BAKESBANGPOL Kab. Sidoarjo 2023)

Keterangan : T : Target, R : Realisasi

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa pada tahun 2023 empat rencana kerja tidak terealisasi. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya indikasi penurunan kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai teridentifikasi akibat ketidakefektifan dan belum terlihat kinerja yang konsisten pada pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor yang belum diketahui. Kredibilitas dan kepercayaan pegawai dipupuk oleh konsistensi dalam perilaku, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Kualitas ini sangat penting untuk kinerja yang lebih baik dan kerja tim yang produktif (Colquitt et al., 2023)

Permasalahan lain yang terjadi adalah gaya kepemimpinan yang memicu rendahnya kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo. Penerapan *servant leadership* dalam

sebuah organisasi memungkinkan terbentuknya budaya yang memprioritaskan pelayanan, tidak hanya kepada pihak eksternal tetapi juga kepada pihak internal yaitu para pegawai. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, memupuk loyalitas pegawai, serta mendongkrak produktivitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Jika konsep *servant leadership* berjalan sesuai dengan alurnya, tentu tidak akan menimbulkan sebuah penurunan kinerja pegawai. Adapun hasil survei yang menunjukkan kurangnya penerapan *servant leadership* oleh pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo. Berikut hasil pra-survei yang diambil dari 19 pegawai.

Tabel 1. 2 Pra-Survei Penerapan Servant Leadership

No	Uraian Pernyataan	Ya	Tidak
1	Dalam menyelesaikan suatu tugas saya mendapatkan dukungan dari pemimpin.	6	13
2	Pimpinan memberikan tugas atau perintah agar menjadi pengalaman kerja untuk mengembangkan keterampilan baru bagi pegawai.	17	2
3	Pimpinan selalu berusaha menanamkan komitmen terhadap visi bersama.	4	15
4	Pimpinan memberi contoh nyata dalam menerapkan visi organisasi dalam pekerjaannya sehari-hari.	7	12
5	Pimpinan tidak merasa paling berkuasa dan selalu benar dalam setiap keputusan.	18	1

(Sumber : Data primer hasil pra-survei pegawai BAKESBANGPOL Kab. Sidoarjo)

Dari hasil pra-survei di atas, terdapat beberapa poin penting yang menjadi indikasi penurunan kinerja pegawai. Pertama adalah kurangnya dukungan dari pimpinan, hal ini dapat menurunkan rasa keterlibatan pegawai dalam sebuah kegiatan organisasi Kedua adalah pimpinan jarang menanamkan rasa komitmen

terhadap visi organisasi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketiga adalah kurangnya contoh nyata dari pimpinan dalam penerapan visi organisasi. Hal tersebut dapat menurunkan kepercayaan pegawai kepada pimpinan.

Selain terdapat kekurangan pada penerapan *servant leadership*. Adanya indikasi belum optimal pelaksanaan sistem *knowledge sharing* yang juga memegang peranan kuat penyebab rendahnya kinerja pegawai. Berikut merupakan lampiran data pendukung.

Tabel 1. 3 Sharing Session Tahun 2021-2023

No.	Rapat/Pembekalan/ <i>Workshop</i>	2021		2022		2023	
		T	R	T	R	T	R
1	Rapat Koordinasi Regional Pengembangan Kompetensi	6	4	5	4	6	6
2	Pelatihan Kepemimpinan Pegawai	4	4	4	4	4	3
3	ASN Belajar	3	1	3	2	4	2
4	Workshop	4	3	4	3	3	3

(Sumber : Data sekunder BAKESBANGPOL Kab. Sidoarjo 2021-2023)

Keterangan : T : Target, R : Realisasi

Dilihat dari Tabel 1.3, pada semua tahun mengalami penurunan realisasi pada beberapa momen untuk berkumpul, Terutama pada jumlah pelatihan dan juga *workshop* dengan target yang cukup sedikit dibandingkan dengan jumlah rapat. Hal tersebut terindikasi adanya penurunan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya momen komunikasi antar pegawai. Padahal komunikasi dan saling bertukar pikiran secara interaktif merupakan hal yang cukup penting dalam pengembangan kemampuan dan pikiran. Organisasi akan menerima manfaat nilai tambah dari

knowledge sharing. Organisasi dapat menggunakan sistem *knowledge sharing* sebagai metode untuk mendorong inovasi (Wang & Yang dalam Adinegowo R, 2022).

Oleh sebab itu, kurangnya rasa saling berbagi pengetahuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo cukup kurang. Bagaimanapun juga, peran *knowledge sharing* sangatlah penting karena pertukaran pemikiran, pengalaman dan ide antar pegawai dapat memberi dorongan inovasi yang lebih baik untuk kemajuan organisasi.

Memahami perilaku orang lain merupakan hal yang sangat penting. Dengan memahami bagaimana rekan kerja, atasan, bawahan, atau anggota masyarakat berperilaku, kita dapat menyesuaikan cara berpikir, sikap, dan tindakan kita dengan tepat. Hal ini memungkinkan komunikasi yang efektif dan efisien, baik di lingkungan organisasi maupun di lingkungan masyarakat secara umum. Dengan memahami perilaku individu lain, kita dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan lebih baik. Setiap orang memiliki karakteristik individu masing-masing, yang mana hal tersebut juga dapat menjadi hambatan dalam sebuah organisasi. Memahami karakteristik individu memberikan *insight* penting yang memungkinkan kita untuk melakukan interaksi, komunikasi, serta memenuhi kebutuhan masing-masing individu secara lebih tepat dan bermakna. Gambaran mengenai karakteristik individu seseorang dapat diperoleh melalui beberapa aspek, yaitu kemampuan, minat, nilai, serta sikap yang dimiliki. Berikut hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui karakteristik individu pegawai.

Tabel 1. 4 Pra-Survei Karakteristik Individu Pegawai

No	Uraian Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya memiliki kemampuan analisis yang baik untuk menyelesaikan masalah	9	6
2	Minat saya dalam bekerja meningkatkan pola pikir untuk mentuntaskan pekerjaan	4	11
3	Saya selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan	14	1
4	Saya memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan	5	10
5	Sikap saya dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja	6	9

(Sumber : Data primer hasil pra-survei pegawai BAKESBANGPOL Kab. Sidoarjo)

Hasil pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa, terdapat dua poin yang dapat menunjukkan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja. Pertama adalah kurangnya minat untuk meningkatkan pola pikir. Hal tersebut berdampak pada kurang terbukanya pada ide atau gagasan baru dari lingkungan kerja. Kedua adalah ketidaksesuaian sikap dalam pekerjaan yang dijalankan. Ketika sikap seseorang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, ia cenderung kurang termotivasi dan kurang antusias dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah dan kinerja yang tidak optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan terkait dan hasil pra-survei pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo, terdapat adanya beberapa pegawai dengan kinerja yang kurang baik, serta penerapan *servant leadership* dan *knowledge sharing* yang belum maksimal karena rata-rata usia pegawai yang sudah berumur lebih dari 50 tahun yang menjadikan perbedaan nilai dan minat individu yang sulit berkembang tanpa adanya dorongan. Maka dari itu, dengan adanya data dan informasi yang ada, penulis merasa tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Analisis *Servant Leadership* dan**

Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Knowledge Sharing* pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *servant leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah *servant leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang sumber daya manusia (SDM), khususnya mengenai kinerja pegawai. Penelitian ini dimaksudkan untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan mempertimbangkan situasi nyata di lapangan dengan salah satunya memecahkan masalah organisasi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam proses penyusunan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Sidoarjo.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan pengetahuan yang lebih baik kepada pegawai tentang cara meningkatkan kinerja organisasi sehingga dapat memberi kontribusi yang paling mungkin bagi organisasi.