



Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai

Fauzan Adzima & Herman Sjahrudin
fauzanadzimaa@gmail.com

- 1) Mahasiswi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar
- 2) Dosen Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar

Abstract

This study aims to determine the effect knowledge management influences employee performance at the Makassar Religious Training Center Office. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using total sampling techniques. The population is all employees of the Makassar Religious Education Training Office, amounting to 53 people, while the samples taken are 53 respondents, but in the test there were only 40 questionnaires that were feasible to be tested. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, BLUE has also been tested (Best, Linear, Unbiased and Estimated or Classical Assumption Test in the form of normality assumptions, autocorrelation assumptions, linearity assumptions, and heterocedasticity assumptions. Data analysis methods use simple regression techniques. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed positive and significant hypothesis test results. This means that knowledge management has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Knowledge Management, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar. Pengumpulan data menggunakan data

primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik *total sampling*. Populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar yang berjumlah sebanyak 53 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 53 responden, akan tetapi dalam pengujian hanya terdapat 40 kuesioner yang layak untuk diuji. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji BLUE (*Best, Linear, Unbiased and Estimated* atau Uji Asumsi Klasik berupa asumsi normalitas, asumsi autokorelasi, asumsi linearitas, dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Knowledge Management, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Dunia kerja modern saat ini telah memasuki era yang disebut *technology age, and information age*. Era yang ditandai dengan perubahan paradigma dari pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik semata sebagai basis kerja menjadi pekerjaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge work*). Teknologi dan Informasi menjadi sebuah kata kunci penting di era ini. Teknologi yang membantu untuk lebih

memudahkan pekerjaan seorang pegawai dan kumpulan informasi yang tersistematis dengan baik kemudian akan membentuk sebuah pengetahuan (Ikrahmawati, 2016). Pengetahuan inilah yang pada akhirnya menjadi basis penting di dalam jantung dunia kerja modern saat ini. Dalam upaya meningkatkan pengetahuan tentunya harus di dukung dengan pemberian pendidikan dan pelatihan untuk menambahkan pengetahuan manajemen pegawai agar tercapainya kinerja yang maksimal.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (BDK) Makassar merupakan unit pelaksana teknis Badan Penelitian dan Pengembangan Agama dan Pendidikan Pelatihan Keagamaan (Balitbang dan Diklat Kementerian Agama) BDK bertanggung jawab kepada kepala Balitbang dan Diklat Kementerian Agama. Pembina teknis terhadap Balai Diklat Keagamaan dilaksanakan oleh Pusdiklat Administrasi dan Pusdiklat Tenaga Teknis Keagamaan sesuai dengan bidang tugas masing-masing, dan pembinaan administrasi dilakukan oleh sekretaris Badan Litbang dan Diklat. Berdasarkan Visi dan Misi, maka Kepala Balai Diklat wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik di lingkungan Balai Diklat Keagamaan sebagai instansi vertical maupun dengan satuan kerjanya yang ada di lingkungan kerja BDK Makassar, serta pemerintah daerah setempat. Balai Diklat Keagamaan Makassar memiliki wilayah kerja 3 (tiga) propinsi, yaitu: Propinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat. <https://bdkmakassar.kemenag.go.id/>

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompetensi pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika organisasi mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki pegawainya dapat bekerja secara optimal. Pernyataan tersebut diperkuat oleh (Sedarmayanti, 2011) dalam (La Edy dan Agustina Risambessy, 2018) "kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral maupun etika". Hal yang dapat

membantu seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan organisasi adalah dengan cara meningkatkan pengetahuan manajemen pegawai.

Knowledge Management ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi baik instansi maupun perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan dan menjelaskan dalam penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali, agar dapat diketahui dan dipelajari sehingga mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi. Ashok, (2011) berpendapat *knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, oksplorasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja pegawai.

Persaingan di dunia kerja sangat ketat sehingga membuat seluruh pegawai tetap bertahan dan bersaing. Untuk itu salah satu cara yang dapat membantu seorang pegawai yaitu dengan meningkatkan pengetahuan atau *knowledge management* dengan baik.

Dalam situasi kerja, pada umumnya tercipta suatu suasana yang kondusif yang di dalamnya terdapat pegawai yang memiliki prestasi kerja, semangat kerja, dan pengetahuan manajemen pegawai. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang telah dilaksanakan di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar, bahwa fenomena yang terjadi di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar yaitu terdapat beberapa pegawai yang menghadapi tugas atau pekerjaan akan tetapi bertolak belakang dengan pendidikan formal yang dia dapatkan, sehingga pihak kantor harus memberikan pelatihan, pendidikan serta pengembangan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing terutama dalam pemanfaatan teknologi yang harus dikembangkan di era saat ini, hal tersebut agar dapat memudahkan pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Pengetahuan yang dimaksud adalah *Eksplisit Knowledge* atau *Knowledge Management* agar mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Sebelum penelitian ini dilakukan, sudah terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *knowledge management* dengan metode penelitian eksplanasi kuantitatif. Penelitian tersebut dari Nata & Sri Budiani (2013) mengenai Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus *Departemen Front Office* Surabaya Hotel Plaza memiliki persamaan dalam penelitian ini dengan terdahulu adalah indikator

yang digunakan yaitu *people, process and technology* akan tetapi terdapat perbedaan pada lokasi penelitian ini yang bukan swasta melainkan kantor instansi pemerintahan. Hasil dari penelitian ini memberikan pengaruh yang baik atau positif signifikan kepada karyawan hotel. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *technology*.

Namun (Nurpratama, 2016) mengatakan bahwa Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja yang menghasilkan kesimpulan bahwa pada pengaruh langsung *people, process, and technology* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada pengaruh tidak langsung *personal knowledge dan job procedure* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan peneliti terdahulu membuktikan bahwa kapasitas sumberdaya manusia yang tinggi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan (Amin, M. H., Sjahrudin, H., & Alam, S., 2018). Serupa dengan temuan tersebut, bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur teknik akuntansi, maka semakin tinggi kualitas pelaporan yang dihasilkannya (Sitepu, N. A., Sjahrudin, H., & Idris, M. H., 2017). Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah konsep yang digunakan yaitu *job procedure, personal knowledge and technology* serta lokasi penelitian.

Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Teoritis

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan merupakan tugas utama yang dilakukan dengan menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja pegawainya dengan diantaranya instansi pemerintahan harus selalu mengutamakan tingkat pendidikan, dan motivasi yang berguna bagi pegawai dan instansi itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemusatan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Banyak organisasi yang menyebutkan bahwa konsep MSDM sebagai bentuk

praktik-praktik manusia. Strategi yang mendasari praktik-praktik perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi

2. Knowledge

a. Pengertian Knowledge

Secara umum pengertian *knowledge* adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum dilihat atau dirasakan sebelumnya. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2011) pengetahuan adalah sesuatu yang diketahui berkaitan dengan proses pembelajaran. Proses belajar ini dipengaruhi oleh berbagai faktor dari dalam, seperti motivasi dan faktor luar berupa sarana informasi yang tersedia, serta keadaan social budaya.

Dari definisi yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge* adalah sesuatu yang di dapatkan melalui pembelajaran dimana faktor mempengaruhi faktor dari dalam seperti motivasi dan faktor dari luar berupa informasi atau maklumat yang diketahui serta di sadari oleh seseorang.

Pengetahuan tercipta dari interaksi komponen tipe pengetahuan. Menurut Nonaka (2004) dalam Ikrahmawati (2016) terdapat dua tipe pengetahuan dalam diri manusia yaitu pengetahuan *tacit (tacit knowledge)* dan pengetahuan *eksplisit (explicit knowledge)*.

3. Knowledge Management

a. Pengertian Knowledge Management

Pada Buku Pintar Dana Desa menjelaskan bahwa belanja desa adalah semua pengeluaran yang merupakan kewajiban desa dalam satu tahun anggaran yang tidak akan diperoleh pembayarannya kembali oleh desa serta anggaran tersebut dipergunakan untuk penyelenggaraan kewenangan desa. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Pasal 100 Tahun 2014 Belanja Desa yang ditetapkan dalam APB Desa digunakan dengan ketentuan :

Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi baik institusi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali,

Halaman 60

diketahui, dan dipelajari sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi.

Ashok, (2011) berpendapat *knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja pegawai.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* adalah proses eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan antar manusia dalam menggunakan teknologi dan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing serta untuk meningkatkan intelektual sehingga dapat terciptanya hasil kinerja yang baik untuk instansi pemerintahan, perusahaan dan organisasi.

b. Fungsi Knowledge Management

Menurut Frappaolo dan Toms (2000) dalam Ikrahmawati (2016) fungsi *knowladge management* dalam suatu organisasi ada lima, yaitu sebagai berikut : (1) *Intermediation*, (2) *Externalization*, (3) *Internalization*, (4) *Cognition*, dan (5) *Measurement*

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam La Edy dan Agustina Risambessy (2018) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau pencapaian oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari instansi atau perusahaan

b. Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efefkrif dan efisien melalui permotivasian pegawai secara maksimum.

- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, transfer dan pemberitahuan.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi serta evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan satu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Tujuan dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Nata & Sri Budiani (2013) Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen <i>Front Office Surabaya Plaza Hotel</i>	1. Untuk mengetahui pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan: 2. Variabel penelitian a) Knowledge Management, b) Kinerja Karyawan	<i>Knowledge Management</i> dan Kinerja Karyawan memberikan pengaruh yang baik atau positif signifikan kepada karyawan hotel. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah <i>technology</i> .
Wijayanti & Sundiman (2017) Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur)	1. Menganalisis pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan 2. Variabel penelitian a) <i>Knowledge Management</i> b) Kinerja Karyawan	1. <i>Personal knowledge</i> dan <i>job procedure</i> memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan 2. Pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan
Nurpratama (2016) Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur	1. Mengetahui Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan 2. Variabel a) Knowledge Management b) Kinerja Karyawan	Twrdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel <i>technology</i> terhadap kinerja karyawan dan variabel <i>technology</i> adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan

Setiadi, Rubhasy, & Hasibuan (2011) Pengaruh Model <i>Government Knowledge Management System</i> untuk Mewujudkan Transparansi dan Partisipasi Publik Pada Instansi Pemerintahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh Model <i>Government Knowledge Management System</i> untuk Mewujudkan Partisipasi Publik 2. Variabel <ol style="list-style-type: none"> a) Model <ul style="list-style-type: none"> Government Knowledge Management System b) Transparansi c) Partisipasi Publik 	<i>Knowledge management system</i> memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap transparansi dan partisipasi publik
--	---	---

Sumber : Hasil Telaah Jurnal (2019)

Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah tipe pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasnya melalui perhitungan dari skor atau nilai dari setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono, 2009)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar, yang beralamat di Jalan Sultan Alauddin Nomor 105a Kecamatan Tamalate Kelurahan Tamalate Kota Makassar. Penelitian ini berlangsung kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Mei-Juli 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pria dan wanita sebanyak 53 orang di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Karena terbatasnya jumlah populasi penelitian, maka teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*

dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (53 orang pegawai).

D. Metode Pengumpulan Data

1. Bentuk Pengumpulan Data

Dalam bentuk pengumpulan data ini penulis menggunakan *cross section*, yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka pasti.

3. Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti, data yang dimaksud berupa dokumen atau arsip-arsip yang dimiliki oleh lembaga atau seseorang yang menjadi subjek penelitian.

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang disebar ke seluruh pegawai di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar. Data primer tersebut berupa data mentah dengan skala Likert untuk data tanggapan responden mengenai *people*, *process*, dan *technology* terhadap *Kinerja Pegawai*.

Adapun Kriteria penilaian didasarkan pada pengukuran skala Likert. Penentuan ini dihitung berdasarkan alternatif jawaban yang akan diberikan skor sebagai berikut :

- | | |
|--|---------|
| 1) Sangat Buruk (SBR)/Sangat Rendah (SR) | Point 1 |
| 2) Buruk (BR)/Rendah (R) | Point 2 |
| 3) Netral (N) | Point 3 |
| 4) Baik (B)/Tinggi (T) | Point 4 |
| 5) Sangat Baik (SB)/Sangat Tinggi (ST) | Point 5 |

Untuk menentukan jawaban apakah sangat setuju Baik/Tinggi, setuju, netral dan tidak setuju/Buruk/Rendah terlebih dahulu ditentukan intervalnya. Berdasarkan alternative jawaban responden, maka dapat ditentukan interval kelas, dengan cara skor tertinggi - skor terendah, banyaknya bilangan, maka diperoleh: $(5-1)/5 = 0,8$ sehingga dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel yaitu:

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1) Skor untuk kategori sangat rendah | = 1,00 – 1,80 |
| 2) Skor untuk kategori rendah | = 1,81 – 2,60 |
| 3) Skor untuk kategori cukup | = 2,61 – 3,40 |
| 4) Skor untuk kategori tinggi | = 3,41 – 4,20 |

5) Skor untuk kategori sangat tinggi = 4,21 – 5,00

Untuk menentukan jawaban responden tersebut tergolong sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah maka dari jumlah skor dari variable akan ditemukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan. Dari hasil pembagian tersebut, maka akan dapat diketahui jawaban responden termasuk ke dalam kategori yang mana (Sugiyono, 2013:71)

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, *library research*, dan kuesioner, yaitu melakukan pengumpulan laporan keuangan desa secara langsung selama tahun pengamatan.

E. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Knowledge Management adalah proses eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan antar manusia dalam menggunakan teknologi dan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing serta untuk meningkatkan intelektual sehingga dapat terciptanya hasil kinerja yang baik untuk instansi pemerintahan, perusahaan dan organisasi.

Menurut (Bhat, Dilip, 2009) knowledge management memiliki elemen yang saling terkait satu sama lain, yaitu: *people, process, and technology*:

- 1) *People* atau pegawai yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya pegawai yang melakukan diklat sehingga pengetahuan pegawai tersebut meningkat dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. *People* adalah peran yang sangat penting untuk memberikan kontribusi sebagai penghasil knowledge itu sendiri dan penyebar knowledge..
- 2) *Process* merupakan tanggapan responden terhadap salah satu bagian dari *knowledge management*. Seorang pegawai yang membantu dalam memberikan kontribusi, baik sebuah *process* dalam berjalannya diklat ataupun pelatihan sehingga *process* dalam mengembangkan *knowledge management* seorang pegawai dapat berjalan dengan baik. *Process* juga merupakan hal yang berhubungan dengan proses pengambilan (*capture*) nilai-nilai *knowledge* ke dalam suatu media dan kemudian di distribusikan ke setiap individu lainnya untuk digunakan kembali.
- 3) *Technology* merupakan tanggapan responden dan aspek ketiga yang menjadi sebuah alat dalam mendukung unsur *people* maupun *process* dalam meningkatkan pengetahuan terhadap nilai-nilai *knowledge*.

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja atau suatu pencapaian oleh seseorang dan kelompok organisasi dalam pelaksanaan tugas, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut (Edy Sutrisno, 2016) ada lima indikator primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- 1) *Quality (Kualitas)* merupakan tanggapan responden terhadap tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan serta target yang diharapkan. *Quantity (Kuantitas)* merupakan tanggapan responden terhadap jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang disesuaikan dengan banyaknya beban kerja dan banyaknya peserta yang mengikuti pendidikan, pelatihan, dan berpartisipasi serta hadir dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 2) *Timeliness (Ketepatan Waktu)* merupakan tanggapan responden terhadap lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain dan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain serta di dasarkan terhadap kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai.
- 3) *Need For Supervision (Pengawasan)* merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan..
- 4) *Interpersonal Impact (Hubungan Personal)* merupakan tanggapan responden terhadap mengenai kemampuan seorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerjasama di antara rekan kerja.

Hasil Penelitian

A. Deskripsi Data variabel Penelitian

Penjabaran terhadap analisis data terhadap deskriptif responden pada penelitian ini dapat ditujuan sebagai tabel berikut:

Tabel 2 Karakteristik Kuesioner Responden

Uraian	Jumlah	Persentasi
Jumlah Sampel	53	100%
Jumlah Kuesioner Yang Dikeluarkan	53	100%
Jumlah Kuesioner Yang Dikembalikan	53	100%
Jumlah Kuesioner Yang Rusak/Cacat	13	4.077
Jumlah Kuesioner Yang Layak Diuji	40	1.325

Responden dalam penelitian adalah Pegawai Balai Diklat Keagamaan Makassar yang berjumlah 53 orang.

1. Knowledge Management

Tabel 3 Knowledge Management

Indikator	Pernyataan	Rerata (Mean)
X11 People	X111	4.33
	X112	4.25
	X113	3.95
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (X11)		4.18
X12 Process	X121	4.13
	X122	3.80
	X123	3.70
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (X12)		3.88
X13 Technology	X131	3.68
	X132	3.45
	X133	3.40
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (X13)		3.51
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Pada Variabel Knowledge Management (X1)		3.85

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (Data Ms. Excel, data diolah, 2019).

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4 Kinerja Pegawai

Indikator	Pernyataan	Rerata (Mean)
Y11 Quality	Y111	3.95
	Y112	4.03
	Y113	4.03
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (Y11)		4.00
Y12 Quantity	Y121	4.10
	Y122	3.70
	Y123	3.50
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (Y12)		3.77
Y13 Timeliness	Y131	4.33
	Y132	4.03
	Y133	3.83
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (Y13)		4.06
Y14 Need For Supervision	Y141	4.20
	Y142	3.88
	Y143	3.55
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (Y14)		3.88
Y15 Interpersonal Impact	X151	4.00
	X152	3.70
	X153	3.40
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (Y15)		3.70
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden (Y)		3.88

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (Data Ms. Excel, data diolah, 2019).

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8540000
	Std. Deviation	.26248506
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.080
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.033 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

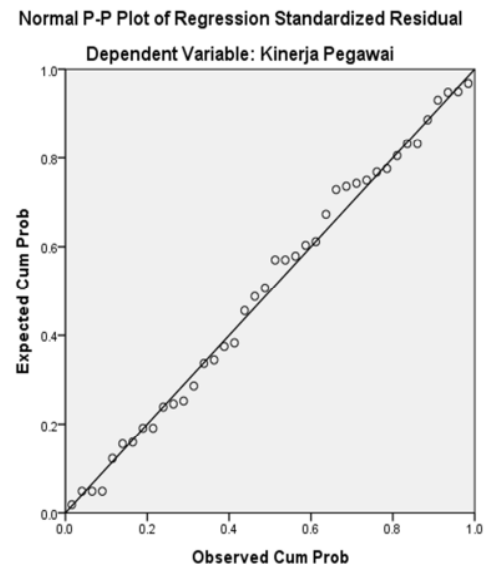
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Versi 22, (2019).

Berdasarkan tabel 5, menjelaskan bahwa nilai K-S yaitu $0.145 > 0.05$ serta nilai signifikansi yaitu $0.033 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Berdasarkan pengujian normalitas pada tabel 5 hasil pengujian normalitas lainnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1 Grafik Uji Normal P-P Plot



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Versi 22, (2019).

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta

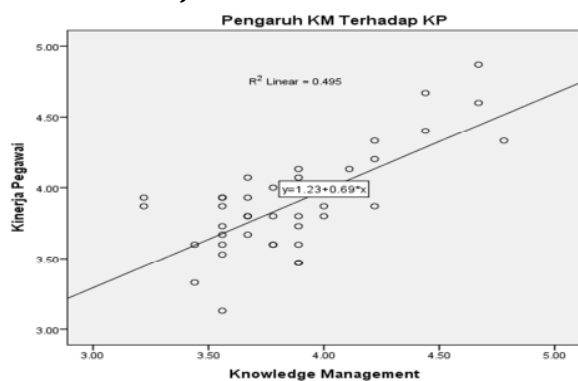
penyebarannya mengikuti arah garis diagonal hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel tersebut maka nilai durbin-watson berdasarkan hasil pengujian spss ditunjukkan sebesar 1.323. Untuk menunjukkan ada ataupun tidaknya autokorelasi maka dapat dijelaskan melalui $dL = 1.4421$ dan nilai $dU = 1.5444$, serta nilai $4 - 1.4421 = 2.5579$ sehingga dapat dijelaskan bahwa nilai DW lebih besar daripada $(4 - dL)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negative.

3. Uji Linearitas

Gambar 2 Uji Linearitas



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Versi 22, (2019).

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah (linear antara *knowledge management* dengan kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan garis linearitas yang dimunculkan pada gambar tersebut dengan nilai koefisien regresi linearitas sebesar 0.495 atau dengan tingkat linearitas sebesar 49.50%.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.230	.242		.951	.348
Knowledge Management	-.005	.063	-.012	.075	.940

a. Dependent Variable: Hetero

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Versi 23, (2019).

Berdasarkan hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heteroskedastisitas untuk variabel *knowledge management* yaitu $0.940 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 ^a	.495	.482	.26209	1.323

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Versi 23, (2019).

C. Hasil Analisis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 8 Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	3.8800	.36414	40
Knowledge Management	3.8540	.37299	40

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS Versi 22, (2019)

Hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Knowledge Management dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.8540 dan nilai standar deviasi yaitu 0.37299 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel *knowledge management* dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.
- 2) Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.8800 dan nilai standar deviasi yaitu 0.36414 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 1.232 + 0.687 X + e$$

Hasil dari pengujian analisis regresi sederhana tersebut menunjukkan arah variabel bebas (Independen) yaitu *knowledge management*

terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja pegawai. Koefisien X_1 bernilai (0.687) dengan nilai sig $0.000 < 0.05$ sehingga pengaruhnya positif dan signifikan kinerja pegawai

3. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Student-test)

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan hasil pengujian data variabel *knowledge management* menunjukkan t-hitung (6.106) > t-tabel (2.021) dan nilai signifikan sebesar $0.000 > 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa *knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

b. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0.495 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat disimpulkan bahwa R-Square sebesar $0.495 \times 100\% = 49.5\%$ sementara sisanya sebesar 50.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis, seperti motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan lain-lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berikut ini penjelasan membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan: Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi sederhana ternyata variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (Unstandardized Coefficients) sebesar 0.687 dan nilai koefisien terstandarisasi (Standardized Coefficients) sebesar 0.704. Nilai koefisien tersebut bertanda positif yang menjelaskan bahwa *knowledge management* atau pengetahuan manajemen yang tinggi yang ditunjukkan dengan berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang tinggi dalam pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik untuk memenuhi tuntutan pekerjaan hal ini dibuktikan pada hasil tanggapan responden pada indikator *people* (X11),

bahwa “pegawai senantiasa memberikan kontribusi bagi institusi dan pegawai senantiasa melaksanakan tugas yang sesuai dengan wewenang yang diberikan institusi kepada pegawai” dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai yang memberikan kontribusi yang tinggi adalah indikator *people* pada pernyataan (X111 dan X112)

Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung sebesar $6.106 > t$ -tabel sebesar 2.022 dengan nilai signifikansi p-value sebesar $0.000 > 0.05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar yang menjelaskan bahwa tingginya indikator *people* pada variabel *knowledge management* yang disebabkan karena pelayanan baik yang diberikan oleh masyarakat dan pegawai serta pengalaman pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Fakta lainnya, kondisi tersebut diakibatkan karena pegawai yang mampu memberikan pelayanan baik kepada masyarakat, khususnya pegawai-pegawai yang mengikuti pelatihan serta pendidikan di balai diklat keagamaan dan memberikan kontribusi yang baik kepada instansi serta menyelesaikan tugasnya sesuai target. Sehingga dampaknya baik dan berkualitas.

Hasil dari penelitian ini menerima temuan Wijayanti & Kusuma (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama variabel *knowledge management* yang terdiri dari variabel *people*, *process* and *technology* terhadap kinerja karyawan, dan indikator *technology* adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan. Indikator yang selanjutnya berpengaruh signifikan secara berturut-turut adalah indikator *people*, dan indikator *process*.

Hasil penelitian ini relevan dengan temuan Amin, M. H., Sjahruddin, H., & Alam, S. (2018) bahwa kapasitas sumberdaya manusia yang tinggi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serupa dengan temuan tersebut, bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur teknik akuntansi, maka semakin tinggi kualitas pelaporan yang dihasilkannya (Sitepu, N. A., Sjahruddin, H., & Idris, M. H., 2017).

Rekomendasi Penelitian

1. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai 49.5% sementara sisanya sebesar 50.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis, seperti motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan lain-lain yang tidak dijelaskan

dalam penelitian ini. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

2. Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung sebesar 6.106 > t-tabel sebesar 2.022 dengan nilai signifikansi p-value sebesar 0.000 > 0.05. Hasil tersebut membuktikan bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar yang menjelaskan bahwa tingginya indikator people pada variabel knowledge management yang disebabkan karena pelayanan baik yang diberikan oleh masyarakat dan pegawai serta pengalaman pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Referensi

- Amin, M. H., Sjahruddin, H., & Alam, S. (2018). Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan.
- Andi Siti Sri Hutami. (2017). *Analisis Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) di Desa Abbatireng Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo*. Universitas Hasanuddin.
- Budiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian Edisi ke-2*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Asnaini. (2012). *Manajemen Keuangan*. Teras.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia. (2017). *Buku Pintar Dana Desa*
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Ahmad Sahas Nur Falah Arik Prasetya, (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 50 No. 2 September (2017) | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Agung Nugroho, (2005). Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ashok SK, Somayaji SN, Bairy KL. (2011). Hepatoprotective Effects of Ginkgo biloba Against Carbon Tetrachloride Induced Hepatic Injury in Rats. *India: J Pharmacol*. p.260-6
- Bhat, Dilip. (2009). "EFQM: Excellence Model and Knowledge Management Implementations". *Journal of Knowledge Management*.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. (2010:4). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western - Cengage Learning.
- Chidambaranathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. (2015). Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. *Journal of Academic Librarianship*. Page: 6:4C
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goel, M, et al, (2010). "Aqueous humor Dynamics: A Review". *The Open Ophthalmology Journal*, 4, 52-59.
- Herman Sofyandi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Ikrahmawati. (2016). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. 2016.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)/Kasmir-Ed.1.-Cet. 2.-Jakarta: Rajawali Pers, 2016*.
- Kusumadmo, E. (2013). *Manajemen Strategik Pengetahuan*. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.
- La Edy dan Agustina Risambessy. (2018). Pengaruh diklat, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai balai diklat keagamaan ambon. *Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon*, 6.
- Nata, & Sri Budiani. (2013). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3 (Proposal TA 2013), 1-9. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Unair.Ac.Id*, 5 nomor 3, 1-19. Retrieved from <http://journal.unair.ac.id/LN@pengaruh-knowledge-management-terhadap-kinerja-karyawan-pt.-pln-distribusi-jawa-timur-article-10823-media-136-category-8.html>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Setiadi, F., Rubhasy, A., & Hasibuan, Z. A. (2011). Model Government Knowledge Management System untuk Mewujudkan Transparansi dan Partisipasi Publik pada. (2011);(Snati), 17-18.
- Shofa. (2013). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Sitepu, N. A., Sjahrudin, H., & Idris, M. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur Teknik Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Badan Pengelolah Keuangan dan Aset Pemerintah Kota Makassar).
- Sjahrudin, H. (2016). 1E-Library STIE YPBUP Bongaya.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). (Development Research of Management): Jurnal Manajemen, 12(1), 69-85.