

IMPLEMENTASI *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Iryani^{1*}, Indira Basalamah², Miftahul Jannah Amin³,

¹STIE Wira Bhakti Makassar, Jl. A.P. Pettarani No. 72 Kav.3-5

³Program Studi Manajemen, STIE Wira Bhakti Makassar

e-mail: ¹irhy.ok@gmail.com, ²Indira_Basalamah@yahoo.co.id
³miftamifta201@gmail.com

Abstrak

Knowledge management sebagai sebuah sistem manajemen yang berperan sebagai sarana pembelajaran bagi pegawai dengan menyediakan sumber pengetahuan, aktivitas transfer pengetahuan, dan penggunaan pengetahuan yang berbasis pada intelektual yang dimiliki. Penerapan metode *knowledge management* yang terdiri atas *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* sebagai alat pengelola kinerja pegawai dalam proses manajemen dan pemberdayaan pegawai diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling*. Jenis data penelitian menggunakan data kuantitatif sedangkan sumber data adalah data primer yang berasal dari 76 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep sebagai responden. Kuesioner penelitian diukur menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: *Knowledge management*, *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*

Abstract

Knowledge management is a management system that acts as a learning tool for employees by providing knowledge sources, knowledge transfer activities, and the use of knowledge based on their intellectual property. The application of knowledge management methods consisting of personal knowledge, job procedures, and technology as a means of managing employee performance in the management process and employee empowerment is expected to produce superior employee performance. This study aims to determine the effect of personal knowledge, job procedures, and technology on employee performance in the Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. The sampling technique was probability sampling. This type of research data used quantitative data while the data source is primary data from 76 respondent employees. The research questionnaire was measured using a Likert scale. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the IBM SPSS Statistics program. The results showed that personal knowledge, job procedures and technology had a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Knowledge management*, *personal knowledge*, *job procedure*, and *technology*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus menjadi *learning organization*, yaitu organisasi yang terus memberdayakan sumber daya yang ada di dalam organisasi untuk terus belajar. Tuntutan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) memerlukan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing sehingga diperlukan pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Kombinasi pengetahuan manusia dalam organisasi akan menghasilkan pengetahuan organisasi yang berbeda. Hanya saja, organisasi yang memiliki banyak

pengetahuan berkualitas belum tentu mampu menghasilkan barang atau jasa yang sama kualitasnya. Maka dari itu penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki *knowledge management* atau manajemen pengetahuan guna mendapatkan manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan. *Knowledge management* digunakan dalam pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing. Menurut Turban dan Jay (2005), *knowledge management* adalah suatu proses yang membantu organisasi dalam mengidentifikasi, memilih, mengorganisir, mencari, dan memindahkan informasi penting dan keahlian baik yang sudah terstruktur pada organisasi maupun pengetahuan dalam organisasi yang belum terstruktur. *Knowledge management* merupakan proses terformat dan terarah dalam mencerna informasi yang telah dimiliki suatu perusahaan dan mencari apa yang dibutuhkan oleh masing-masing individu di dalam perusahaan tersebut untuk kemudian memfasilitasinya agar mudah diakses dan selalu tersedia bilamana dibutuhkan (Prijosaksono & Sembel, 2002). Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif.

Nawawi (2012) menjelaskan bahwa *knowledge management* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Explicit Knowledge* dan *Tacit Knowledge*. Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang berada di dalam pikiran manusia yang tidak dinyatakan dalam bentuk tulisan, melainkan sesuatu yang terdapat dalam benak orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi.. *Tacit Knowledge* bersifat sangat personal dan sulit dirumuskan sehingga membuatnya sangat sulit untuk dikomunikasikan atau disampaikan kepada orang lain, (Ly et al, 2005). Perasaan pribadi, intuisi, bahasa tubuh, pengaman fisik serta petunjuk praktis termasuk dalam jenis *tacit knowledge*. *Tacit knowledge* tidak dinyatakan dalam bentuk tulisan, melainkan sesuatu yang terdapat dalam benak orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi. *Tacit knowledge* secara umum dijabarkan sebagai: pemahaman dan aplikasi pikiran bawah sadar, susah untuk diucapkan, berkembang dari kejadian langsung dan pengalaman, dan berbagi pengetahuan melalui percakapan. Sedangkan *explicit knowledge* dapat dijabarkan sebagai pengetahuan yang dapat diucapkan secara tepat dan resmi, mudah disusun, didokumentasikan, dipindahkan, dibagi, dan dikomunikasikan.

Penerapan *explicit knowledge* ini lebih mudah karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau pernyataan yang didokumentasikan, sehingga setiap karyawan dapat mempelajarinya secara independen. Menurut Ly et al (2004) *explicit knowledge* bersifat formal dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan dibagi. *explicit knowledge* merupakan segala bentuk pengetahuan yang sudah direkam dan didokumentasikan sehingga lebih mudah didistribusikan dan dikelola, (Nawawi, 2012). *Explicit knowledge* ini dapat berupa *job procedure* dan *technology*. Menurut Sedarmayanti (2014), *job procedure* adalah rangkaian dari tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan suatu urutan tahap demi tahap serta langkah yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas. Salah satu bentuk konkret dari *explicit knowledge* adalah *Standard Operation Procedure* (SOP) yaitu prosedur pelaksanaan dasar yang dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja. Dengan menggunakan *Standard Operation Procedure* maka tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan (Sailendra, 2015). Sedangkan *technology* yang merupakan bagian dari elemen pokok dari *explicit knowledge* bukanlah hal baru dalam *knowledge management*. Seiring dengan berjalannya waktu, teknologi yang mendukung *knowledge management* akan selalu berkembang dalam bentuk sistem-sistem yang mempermudah proses penyebaran *knowledge*. Salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini digunakan oleh banyak perusahaan dan organisasi untuk proses penyebaran *knowledge* adalah internet. Hal ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses *knowledge* dan melakukan kolaborasi, komunikasi, serta berbagi *knowledge* secara *online*. Teknologi dalam *knowledge management* sebagai solusi untuk menyediakan fungsionalitas dalam mendukung berbagai pengetahuan, kolaborasi, alur kerja, manajemen dokumen di perusahaan. Teknologi menyediakan ruang sentral yang aman untuk karyawan,

dalam bertukar informasi, berbagai pengetahuan dan membimbing satu sama lain untuk menghasilkan keputusan yang baik. Pegawai yang mengandalkan informasi yang diinternalisasi menjadi pengetahuan sebagai sumber daya paling berguna saat ini. Fenomena tersebut terlihat bahwa informasi khususnya pengetahuan menjadi begitu diperlukan sebagai sarana pembelajaran oleh setiap individu maupun organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih positif melalui *knowledge management* sebagai instrumen pengelolaan kinerja pegawai. Lestari dan Widiartanto. (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *knowledge management* yang terdiri atas komponen *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Wijayanti dan Sundiman (2017) bahwa *knowledge management* dapat memberi manfaat bagi kinerja pegawai, bahwa pemanfaatan *knowledge management* yang efektif tidak hanya akan menciptakan keunggulan bersaing, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu upaya dari instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui penerapan *knowledge management*. Kajian empiris terkait pemanfaatan *knowledge management* serta implikasinya terhadap pencapaian kinerja pegawai dan organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep menjadi penting untuk dilakukan. Pengelolaan pengetahuan sangat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi, karena pada dasarnya pengetahuan merupakan sumber penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif. Sebuah organisasi perlu melihat sejauh mana sebuah sistem atau manajemen baru dapat diterima dan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, sehingga perlu untuk menjawab permasalahan yang muncul tentang bagaimana pengaruh penerapan *knowledge management* tersebut terhadap kinerja pegawai. *Tacit knowledge* dan *explicit knowledge* yang dikelola dengan baik akan berpengaruh pada keberhasilan *learning organization*. Integrasi *learning organization* dan *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* dapat meningkatkan persentase pekerja terampil, keahlian, meningkatkan minat belajar individu akan keterampilan baru, meningkatkan inovasi dan perbaikan proses dan peningkatan produk penelitian dan paten. Selain itu, penciptaan budaya kerja yang bersifat pembelajaran, akan membiasakan pegawai untuk memiliki inisiatif dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang optimal. Budaya belajar dapat dimonitoring dalam kegiatan *knowledge sharing* yang didukung dengan ketersediaan sumber pengetahuan sebagai bahan pembelajaran bagi pegawai.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data penelitian adalah data primer yang berasal dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Instrumen kuesioner berbentuk pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep berjumlah 304 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *probability sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk menjadi anggota sampel, (Yulianto, 2017). Jumlah sampel dalam penelitian 76 orang yang ditentukan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *Slovin*

3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis menggunakan regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel *knowledge management*, *job*

procedure, dan *technology* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Adapun tahapan pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut :

- a. Uji instrument penelitian, dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas kuesioner dengan menggunakan program SPSS.
- b. Uji asumsi klasik
Pengujian asumsi klasik yang meliputi uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas
- c. Uji hipotesis
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dengan model persamaanya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Intrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *pearson correlation* dengan bantuan SPSS 22. Hasil pengujian menunjukkan semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,2272 sehingga pernyataan-pernyataan pada instrument penelitian valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien korelasi (r Hitung)	Nilai kritis 5% (N=76) (r Tabel)	Ket
1	Q1	<i>Personal Knowledge (X1)</i>	0,317	0,2272	Valid
	Q2		0,543	0,2272	Valid
	Q3		0,523	0,2272	Valid
	Q4		0,488	0,2272	Valid
	Q5		0,321	0,2272	Valid
2	Q6	<i>Job Procedure (X2)</i>	0,266	0,2272	Valid
	Q7		0,483	0,2272	Valid
	Q8		0,511	0,2272	Valid
	Q9		0,637	0,2272	Valid
	Q10		0,749	0,2272	Valid
	Q11		0,614	0,2272	Valid
3	Q12	<i>Technology (X3)</i>	0,486	0,2272	Valid
	Q13		0,544	0,2272	Valid
	Q14		0,457	0,2272	Valid
	Q15		0,375	0,2272	Valid
	Q16		0,365	0,2272	Valid
	Q17		0,569	0,2272	Valid
	Q18	Kinerja Pegawai	0,593	0,2272	Valid

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien korelasi (r Hitung)	Nilai kritis 5% (N=76) (r Tabel)	Ket
	Q19	(Y)	0,734	0,2272	Valid
	Q20		0,470	0,2272	Valid
	Q21		0,554	0,2272	Valid
	Q22		0,623	0,2272	Valid
	Q23		0,666	0,2272	Valid
	Q24		0,659	0,2272	Valid
	Q25		0,585	0,2272	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6, (Ghozali, 2013). Hasil pengujian berdasarkan tabel 2 menunjukkan kinerja pegawai, *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* seluruhnya adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar realibilitas	Cronbach's Alpha	keterangan
Personal Knowledge (X1)	0,60	0,757	Reliabel
Job Procedure (X2)	0,60	0,694	Reliabel
Technology (X3)	0,60	0,718	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,760	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah dilakukan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat digunakan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat jika $\text{asympt sig. (2-tailed)} > 0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 3, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka $\text{Asymp.sig (2-tailed)}$ 0,094 yang lebih besar dari 0,05. sehingga disimpulkan data yang diperoleh berdistribusi normal

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30433330
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,053
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2020

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, apabila nilai *VIF* < 10 (kurang dari 10) dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dari model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

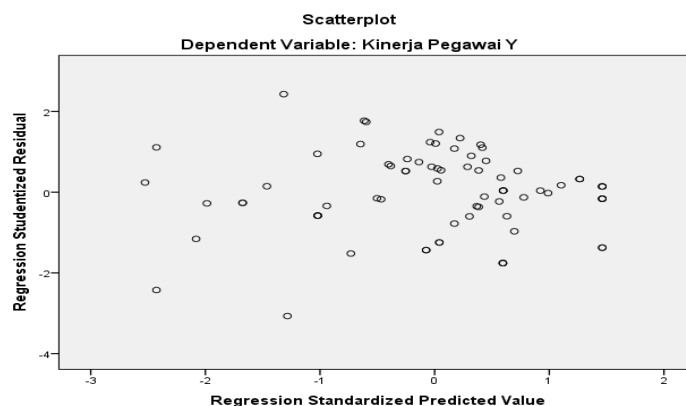
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Personal Knowledge X1	,693	1,444
Job Procedure X2	,543	1,841
Technology X3	,641	1,560

Sumber : Data diolah, 2020

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah pengujian dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan homokedasitas. Cara menilai uji heteroskedasitas adalah dengan melakukan uji korelasi spearman yang dilakukan dengan cara mengkolerasikan nilai unstandardized residual dengan masing-masing variabel independent.

Gambar 1. Scatterplot



Berdasarkan Gambar scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda,. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu *personal knowledge* (X1), *job procedure* (X2) dan *technology* (X3) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil analisis *regresi linear* berganda, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,064	5,271		-1,151	,254
	Personal Knowledge X1	,553	,234	,245	2,366	,021
	Job Procedure X2	,453	,206	,257	2,195	,031
	Technology X3	,606	,200	,327	3,035	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,064 + 0,553(X_1) + 0,453(X_2) + 0,606(X_3) + 5,271$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 6,064 menunjukkan bahwa apabila *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* bernilai konstan, maka kinerja pegawai adalah 6,064
- b. Koefesien β_1 menunjukkan nilai 0,553 artinya apabila variabel *personal knowledge* (X1) mengalami peningkatan sebesar 1% dan variabel lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 55,3%
- c. Koefesien β_2 menunjukkan nilai 0,453 artinya apabila variabel *job procedure* (X2) mengalami peningkatan sebesar 1% dan variabel lainnya konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 45,3%
- d. Koefesien β_3 menunjukkan nilai 0,606 artinya apabila variabel *technology* (X3) mengalami peningkatan sebesar 1% dan variabel lainnya konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 60,6%

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,443	3,372

a. Predictors: (Constant), Technology X3, Personal Knowledge X1, Job Procedure X2

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hasil 0,682 atau 68,2% berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antar variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465 berarti 46,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh *personal knowledge*, *job procedure*, *technology*, sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi variabel lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji F

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,064	5,271		-1,151	,254
	Personal Knowledge X1	,553	,234	,245	2,366	,021
	Job Procedure X2	,453	,206	,257	2,195	,031
	Technology X3	,606	,200	,327	3,035	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7, F_{hitung} sebesar 20,898 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,73 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ berarti secara simultan variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
<i>Personal Knowledge</i> (X1)	2,366	1,993	0,021	Hipotesis Diterima
<i>Job Procedure</i> (X2)	2,195	1,993	0,031	Hipotesis Diterima
<i>Technology</i> (X3)	3,035	1,993	0,003	Hipotesis Diterima

Sumber : Data diolah, 2020

Pembahasan

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *knowledge management* yang terdiri dari *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penjelasan pengaruh antar variabel akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *personal knowledge* terhadap kinerja pegawai

Tacit knowledge dikategorikan sebagai *personal knowledge* atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu. Kunci utama dari *personal knowledge* gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman-pengalaman dan informasi yang baru. Hasil penelitian menunjukkan *personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Hal ini berarti peningkatan *personal knowledge* akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pegawai merasa terbantu dengan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh melalui *knowledge sharing* dan berbagai pelatihan. Budaya belajar melalui *knowledge sharing* atau berbagi informasi yang didukung dengan ketersediaan sumber pengetahuan sebagai bahan pembelajaran bagi pegawai ternyata juga sangat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini tentunya akan memberikan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efisien yang berdampak pada peningkatan kinerja. Memberdayakan setiap individu untuk menerapkan *personal knowledge* milik mereka untuk dapat digunakan dalam memecahkan berbagai permasalahan baru dan lama. Selain itu individu dapat belajar dari pengalaman yang baru serta menciptakan pengetahuan baru. Keefektifan *personal knowledge* melalui *knowledge sharing* sejalan dengan hasil penelitian Wijayanti dan Sundiman (2017) bahwa *personal knowledge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *job procedure* terhadap kinerja pegawai

Job procedure dalam penyelenggaraan pemerintahan memiliki multifungsi baik sebagai alat deteksi potensi penyimpangan dari tugas pokok dan fungsi sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan kinerja setiap satuan kerja ke tingkat yang lebih efektif, efisien, profesional, transparan dan handal. Kinerja satuan unit kerja yang efisien merupakan syarat mutlak bagi pemerintah untuk mencapai tujuannya dan merupakan salah satu alat terpenting dalam membawa instansi pemerintah dalam mewujudkan visi dan misinya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh *job procedure* terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Iskandar dan Subekan (2018) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job procedure* terhadap kinerja karyawan. *Job procedur* yang ditetapkan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta meminimalisir kesalahan. Selain itu, penerapan *standar operation procedur* mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan menjadikan pegawai menganggap pekerjaan lebih terarah dan terkoordinir.

3. Pengaruh *technology* terhadap kinerja pegawai

Technolog merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat pada *knowledge management*, sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh *technology* terhadap kinerja pegawai. Kemampuan dan dukungan *technology* yang dimiliki pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Adzima dan Herman (2018) bahwa *technology* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Kegamaan Kota Makassar. Salah satu kemajuan teknologi saat ini digunakan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep untuk proses penyebaran *knowledge* adalah internet, dimana hal ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses *knowledge* dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta *sharing knowledge* secara on line. Selain itu, pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mendapat pengetahuan dan inovasi baru serta *technology* meningkatkan koordinasi antar pegawai melalui komunikasi yang lebih efektif antar pegawai dan pimpinan. Pemanfaatan komputer, internet, alat komunikasi memudahkan pekerjaan pegawai, baik dalam urusan administrasi maupun *sharing knowledge* dan menjadikan pekerjaan lebih cepat selesai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi informasi yang didukung dengan ketersediaan sumber pengetahuan ternyata bisa membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
2. *Job procedure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan *job procedure* yang disusun dengan tujuan agar pekerjaan menjadi terarah dan terkoordinasi terbukti mampu memberikan kontribusi yang nyata (signifikan) terhadap pencapaian kinerja pegawai.
3. *Technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Adanya dukungan teknologi berupa media penyebaran informasi melalui sarana internet mendukung setiap kegiatan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka saran-saran yang dapat di berikan yaitu:

1. Sekretariat Daerah Kabupaten pangkep harus mampu beradaptasi dengan segala bentuk kemajuan teknologi sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*.
2. Perlu adanya upaya konkret dari instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep untuk terus meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia salah satunya melalui transfer pengetahuan yang merupakan salah satu aspek dari *knowledge management*, misalnya melalui diskusi, magang, perpustakaan perusahaan, program pelatihan professional, dan mentoring.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Kegamaan Kota Makassar, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 58-68.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, P, S., & Widiartanto. (2017). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management Pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). *JIAB (Jurnal Adminstrasi Dan Bisnis)*, 6(1), 56-163.
- Ly, E., Anumba, C, J., & Carrillo, P, M. (2005) Knowledge Management Practices Of Construction Project Managers. In: Khosrowshahi, F (Ed.), 21st Annual ARCOM Conference. SOAS, University of London. *Association of Researchers in Construction Management*, 1, 517-26.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prijosaksono, A., & Sembel, R. (2002). *Management Series*. Jakarta: Elex Media Komputindo

- Sailendra, A. (2015.) *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Yogyakarta: Trans Idea Publishing.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Turban, E., & Jay, E.A. (2005). *Decission Support Systems and Intelligent Systems*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijayanti, P, D., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85
- Yulianto., H. (2016). *Statistik I*. Yogyakarta: Ladang Kata.