

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN SKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA KAB. PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Hardianti*¹, Yuni Kartini², A. Tenri Jaya³, Hajar⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Maros

E-mail: *¹hardianti@umma.ac.id, ²yunikartini@umma.ac.id, ³Atenrijaya@umma.ac.id,

⁴hajar@umma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge management dan skill terhadap kinerja Pegawai pada Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber daya yang digunakan adalah data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara knowledge management dan skill terhadap kinerja Pegawai pada Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil uji t menunjukkan angka koefisien regresi X_1 berada di daerah H_a diterima dan menolak H_0 . Sedangkan koefisien regresi x_2 berada di daerah H_a diterima dan menolak H_0 . Secara parsial t hitung untuk x_1 terdapat hubungan signifikan terhadap knowledge management dan t hitung untuk x_2 terdapat hubungan signifikan terhadap skill.

Kata Kunci : *Knowledge management, skill, kinerja pegawai*

Abstract

This research aims to determine the effect of knowledge and skills management on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Pangkajene and Islands Regency. This research is qualitative and quantitative data. The resources used are secondary data. The analytical method used is multiple linear regression. It can be concluded that there is a significant relationship between knowledge and skills management and employee performance at the Regional Development Planning Agency of Pangkajene and Islands Regency. The results of the t test show that the regression coefficient figure X_1 is in the area where H_a is accepted and H_0 is rejected. Meanwhile, the regression coefficient x_2 is in the area where H_a is accepted and H_0 is rejected. Partially, tcount for x_1 has a significant relationship to knowledge management and tcount for x_2 has a significant relationship to skills..

Keywords: *Knowledge management, skill, employee performance*

PENDAHULUAN

Pengetahuan tentang elemen-elemen yang sangat penting dan merupakan kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu Instansi, sehingga perlu diperhatikan, dikelola, dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mencapai tujuan organisasi atau Instansi, diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang mempunyai minat dan keterampilan untuk menanggapi setiap situasi yang dihadapi, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi Instansi dan memastikan eksistensi yang berkelanjutan. Setiap organisasi, baik itu dalam sektor bisnis maupun sektor publik, perlu menginvestasikan waktu dan upaya untuk mengembangkan serta memanfaatkan kerangka pemahaman, prosedur, taktik, alat, dan teknologi Kinerja individu atau kelompok pegawai dapat diukur berdasarkan tolok ukur atau ukuran pencapaian Instansi tersebut.

Mengenai terbitnya Keputusan Presiden yang mengatur tentang pembentukan Daerah Administratif Pangkajene dan Kepulauan tingkat I dan II, pada tahun anggaran 1980 melakukan penerimaan tenaga kerja untuk staf tingkat II. Langkah ini diambil untuk mempersiapkan personil yang mampu mengelola informasi dan pengetahuan dengan baik, memiliki keterampilan yang relevan dalam bidang tersebut.

Sebagai instansi tingkat I dan II, menghadapi tantangan dari era globalisasi dan Masyarakat Ekonomi ASEAN. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, diperlukan perubahan yang mendukung. Pencapaian tujuan ini dapat dicapai melalui tindakan perencanaan yang memperhatikan manajemen pengetahuan dan pengembangan keterampilan pegawai. Dengan demikian, pekerja mampu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan efisien dengan jumlah pekerjaan yang banyak. Penerapan manajemen informasi pada instansi menghadirkan informasi baru yang menunjang proses kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai. Perlu juga ditingkatkan kecakapan dalam menjalankan operasi atau mengelola operasi. Para pekerja Badan Pembangunan Daerah Pangkajene dan Kepulauan saat ini mengalami kekurangan keterampilan akibat situasi saat ini. dalam berkomunikasi dan manajemen pengetahuan yang tidak memadai dalam era transformasi saat ini. Pegawai di sana memiliki keterbatasan dalam memahami perkembangan terkini, seperti penggunaan teknologi untuk mendukung pekerjaan, serta kurangnya keahlian dalam hal-hal baru seperti komunikasi antar pegawai. Hal ini mengakibatkan penurunan dalam kualitas dan jumlah kinerja pegawai secara keseluruhan.

Meningkatkan efektivitas pegawai menghadapi tantangan yang semakin berat, diperlukan penerapan knowledge management. Hal ini bertujuan membantu menjadi lebih efektif dan efisien dalam bekerja. dengan memanfaatkan pengetahuan baru yang diperoleh para pegawai. Konsep ini didukung oleh teori Honeycutt (2002), yang menekankan pentingnya memastikan bahwa tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan harapan, terutama dalam aktivitas perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia. Selain itu, diperlukan peningkatan keterampilan bagi para pekerja di Instansi tersebut. Ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas dan jumlah pekerjaan, sesuai dengan teori Karyoto (2016) yang menyoroti bahwa produktivitas dapat ditingkatkan saat karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.

Pendekatan ini didukung oleh hasil penelitian Laras dkk (2019), Hubungan antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan berkorelasi positif. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Kandau dkk (2016), yang menegaskan Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh manajemen knowledge management. Untuk mencapai kinerja yang optimal, pemimpin instansi perlu mempertimbangkan pentingnya knowledge management dan pengembangan keterampilan.

Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Untuk menganalisis *Skill* (Keterampilan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Untuk menganalisis *Knowledge management* dan *Skill* berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kajian Teoritis **Manajemen Pengetahuan**

Menurut Rowley dan Jackson (2012), penerapan membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka dengan mempengaruhi modal intelektual atau pengetahuan yang ada di benak tenaga kerja yang tergabung dalam organisasi. Pada saat yang sama, Gupta dan McDaniel (2002) menyatakan bahwa “manajemen pengetahuan adalah proses strategis yang melibatkan tujuan membedakan dari pesaing sedemikian rupa sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.” Manajemen pengetahuan merupakan suatu hal baru dan informasi baru untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas untuk melakukan hal-hal baru di era perubahan ini.

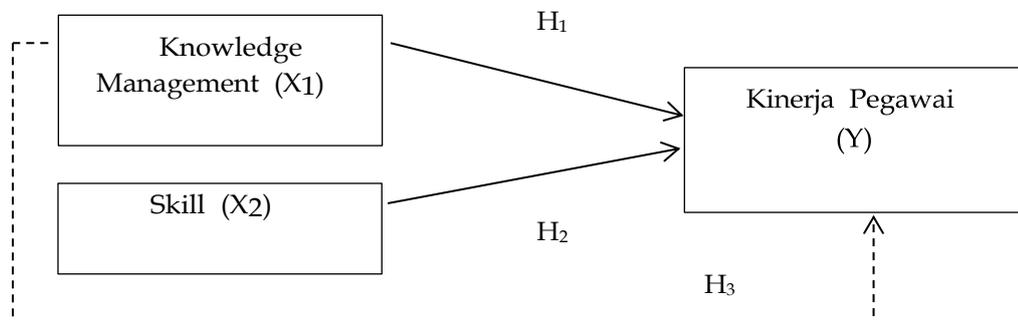
Ketrampilan (Skill)

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki setiap orang dan dikembangkan melalui kegiatan pendidikan dan pengalaman untuk menciptakan nilai. Menurut Famella dkk (2015), keterampilan berarti pengembangan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh selama pelatihan pelaksanaan beberapa tugas. seperangkat tugas yang terbentuk. Kompetensi seseorang didefinisikan sebagai seberapa baik mereka menjalankan fungsi tertentu, seperti menggunakan peralatan, berkomunikasi secara tepat, atau melaksanakan strategi bisnis. Menurut Schuller, Kadarisma (2013), tingkat pengendalian aktual terhadap situasi atau ide saat ini, yaitu. keterampilan memberikan gambaran yang baik tentang seberapa baik seseorang atau beberapa orang saat ini bekerja.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif sesuai standar kerja yang dianut oleh masing-masing organisasi. Menurut Masyhudi dkk (2023), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikannya secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai standar atau prinsip etika . Menurut Bintoro dan Daryanto (Hardianti dkk, 2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Gambar 1 kerangka pikir



Sumber: Data Hasil Olahan (2024)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge management* diduga ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga *Skill* ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. *Knowledge management*, dan *Skill* diduga secara bersamaan ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dimana data yang diperoleh dari Instansi diantaranya observasi wawancara, dan pustaka dan kuantitatif.

Populasi terdiri dari beragam karakteristik. Dalam konteks ini, populasi yang diteliti adalah semua pegawai yang bekerja di BAPPEDA, yang berjumlah 34 orang ASN.

Istilah sampel mengacu pada sekelompok individu terbatas yang dipilih secara acak untuk diamati atau diwawancarai untuk tujuan ilmiah. Penelitian tersebut melibatkan 34 pegawai ASN Badan Perencanaan Daerah Pangkajene dan Kepulauan sebagai partisipan.

Metode Penelitian Lapangan, yang melibatkan pengumpulan data melalui observasi, angket, dan wawancara. Adapun teknik analisa data yang digunakan adalah;

a. Analisis Deskriptif

Berdasarkan judul penelitian yang diajukan, metode penelitian yang digunakan adalah Evaluasi deskriptif. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk membuat dan menganalisis data yang memungkinkan pemahaman yang jelas. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus skala Likert untuk mengukur variabel-variabel yang relevan. Skala Likert dimanfaatkan oleh Sugiyono (2017:93) untuk mengubah variabel menjadi indikator yang dapat diukur. Responden diinstruksikan untuk memilih dari lima pilihan jawaban, sesuai pernyataannya..

b. Analisis Statistik

1) Analisa regresi berganda

Persamaan regresi yang dapat memprediksi nilai variabel terikat ditentukan dengan menggunakan regresi linier berganda.. Sugiyono menjelaskan (2014:277) berikut penjelasan penggunaan regresi linier berganda.:

Dengan demikian, penggunaan regresi linier berganda dapat diterapkan jika setidaknya terdapat dua variabel independen.

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_t$$

Keterangan:

b_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

ϵt = Standar error
 Y = Kinerja karyawan
 X1 = *Knowledge management*
 X2 = *Skill*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 menyajikan hasil penilaian validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai dasar penilaian tingkat variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<i>Knowledge management</i> (X1)	0,373	0.374	valid
	0,524	0.374	valid
	0,530	0.374	valid
	0,468	0.374	valid
	0,571	0.374	valid
	0,515	0.374	valid
	0,412	0.374	valid
	0,613	0.374	Valid
	0,645	0.374	Valid
<i>Skill</i> (X2)	0,657	0.374	Valid
	0,655	0.374	Valid
	0,567	0.374	Valid
	0,683	0.374	Valid
	0,598	0.374	Valid
	0,622	0.374	Valid
	0,655	0.374	Valid
	0,564	0.374	Valid
	0,675	0.374	Valid
	0,654	0.374	Valid
	0,646	0.374	valid

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Kinerja Pegawai (Y)	0,654	0.374	valid
	0,735	0.374	valid
	0,654	0.374	valid
	0,546	0.374	valid
	0,658	0.374	valid
	0,543	0.374	valid
	0,654	0.374	valid
	0,633	0.374	Valid

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1, perangkat yang diuji memberikan nilai baik untuk seluruh variabel kunci melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
<i>Knowledge management</i>	0,680	Reliabel
<i>Skill</i>	0,763	Reliabel
kinerja Pegawai	0,761	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien Cronbach Alpha yang melebihi 0,60. Analisis menunjukkan bahwa semua instrumen dalam menghasilkan hasil yang serupa saat diuji berulang-ulang.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	12.639	6.093		2.074	.046
	knowledge management (x1)	.477	.136	.479	3.506	.001
	skill (x2)	.269	.103	.358	2.619	.013

a. dependent variable: kinerja y

Sumber: Data Hasil Olahan , 2024

Manajemen pengetahuan memiliki koefisien regresi berganda sebesar 0,477 dan kompetensi diukur sebesar 0,269 pada Tabel 4 Tingkat signifikansi keduanya berada di bawah = 0,050 (5%), dan kedua variabel independen tersebut ditunjukkan pada Tabel 3. Variabel independen lainnya juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja. Variabel terikat penelitian ini dipengaruhi oleh seluruh variabel, termasuk kinerja karyawan.

$$Y = 12.639 + 0,447 x_1 + 0,269 x_2$$

Hasil diatas memberikan gambaran mengenai hal ini:

1. Dengan menggunakan uji-t dapat ditentukan bahwa variabel X1 mempunyai variabel manajemen pengetahuan, dengan variabel Y yaitu Kinerja pegawai, menunjukkan nilai signifikansi. Manajemen pengetahuan telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan melalui hipotesis 1, yang dapat dikonfirmasi atau divalidasi.
2. Variabel Y, Aktivitas Karyawan (nilai Nilai = 0,013), diberikan nilai signifikansi oleh uji signifikansi parsial untuk variabel X2, Keterampilan.
3. Manajemen pengetahuan dan keterampilan dengan variabel Y yaitu Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yaitu manajemen pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diterima atau terbukti.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	regression	31.215	2	15.607	12.292	.000 ^b
	residual	33.471	32	1.046		
	Total	64.686	34			
a. dependent variable: kinerja y						
b. predictors: (constant), knowledge management (x1), skill (x2)						

Sumber: Data Hasil Olahan , 2024

Regresi ini signifikan secara statistik, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4 dan dianalisis menggunakan uji ANOVA. Pengaruh keseluruhan variabel termasuk manajemen pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan Nilai F yang diperoleh adalah 12,292, dengan nilai derajat kebebasan $df = n - 1 - k$, yaitu $34 - 1 - 2 = 31$.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std . Error of the Estimate
1	.659 ^a	.483	.450	1.02272
a. Predictors : (Constant), Knowledge management				
b. Skill				

Sumber: Data Hasil Olahan , 2024

Pada Tabel 3, variabel terikat atau efisiensi karyawan dipengaruhi oleh R-square atau variabel bebas lainnya seperti manajemen pengetahuan dan keterampilan, dengan besarpengaruh sebesar 48,3% Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian terhadap efisiensi personel adalah sebesar 51,7%.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi, pengaruh manajemen informasi terhadap outcome karyawan sebesar 0,479. Artinya setiap kenaikan +1 pada variabel manajemen pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,479. Variabel ini merupakan variabel terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya seperti Laras dkk (2019) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai.

Pengaruh *Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Peningkatan satu poin pada variabel keterampilan akan menyebabkan peningkatan kinerja pekerja secara keseluruhan sebesar Kinerja karyawan dalam model penelitian ini paling banyak dipengaruhi oleh variabel ini.

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang dikemukakan oleh Efraim (2013) dan Areynthia (2013) yang menunjukkan bahwa keterampilan merupakan faktor kunci dalam kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian penelitian sebelumnya..

Pengaruh *Knowledge Management* dan *Skill* Terhadap Kinerja

Terdapat hubungan yang signifikan (Y) antara manajemen pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, besar pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini sebesar 12,292 dan nilai derajat kebebasan (DF) = n – 1 – k = 34 – 1 – 2 = 31. Pengaruh gabungan manajemen pengetahuan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,483

atau 48,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian yang mencakup manajemen kompetensi, keterampilan dan sikap ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai khususnya di Pangkajene dan Badan Perencanaan Daerah Kepulauan.

KESIMPULAN

Knowledge management, skill, dan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan, berdasarkan uji validitas dikatakan valid, dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

SARAN

1. Sebaiknya pimpinan Badan Pembangunan Daerah Pangkajene dan Kepulauan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti keterampilan manajemen dan pengetahuan.
2. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh instansi lain untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Famella, setyanti. S.W. H., & Mufidah, A. (2015) Pengaruh keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Artikel ilmiah mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi. Vol. 4, Hal 21, (2015)

Gupta, A., McDaniel, J. (2002). "Creating competitive advantage by effectively managing knowledge: A framework for knowledge management", *Journal of Knowledge management Practice*. Tersedia di: <http://www.tlinc.com/articl39.htm>.

Hardianti, Anti., Ria, Mardiana., Fauziah, Umar. (2022). *Influence of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on Lecturer Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on STIE Tri Dharma Nusantara Makassar*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE) Vol. 5 No. 4, 2022

Honeycutt, J. (2002). *Knowledge management strategies*; Strategi manajemen pengetahuan. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kandou., Yunita, Lidya., Victor, P. K. Lengkong., Greis, Sendow. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado).

Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta : Edisi 1, CV ANDI OFFSET (Penerbit Andi).

Laras, Titi., Nindyoy, Cahyo, Kresnarto., Rini, Raharti., Nurwiyanta., dan Apriyanto, Giri, Wibowo. (2019). *The Effect of Knowledge Management on Employee*

Performance and The Impact On Competitive Advantage (Survey Private Colleges in Kulonprogo District, Special Region Of Yogyakarta).

Muh, Syahid, Masyhudi., Hardianti., Dian, AS, Parawansa. (2023). *The Effect of Work Placement and Compensation on Employee Performance through Work Motivation*. Hasanuddin Economics and Business Review. 7(1), 17-30.

Murbijanto., Reinhard, Efraim. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi). Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.

Rowley, Chris., & Keith, Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

The Knowledge management Forum. (1996). "What is knowledge management", available from http://www.km-forum.org/what_is.htm.