



Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu

Ade Nurul Aenun

Universitas Andi Djemma

Finarsih Amruddin

Universitas Andi Djemma

Nurmalasari Asis

Universitas Andi Djemma

Andi Nasrullah

Universitas Andi Djemma

Erwina

Universitas Andi Djemma

Alamat: Jalan Puang Haji Daud, Kota Palopo

Korespondensi penulis: finarsihamruddin@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of Knowledge Management on employee performance at the Luwu Regency Environmental Service Office. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The population and sample of this research were 23 employees in the office studied. Data was obtained using a questionnaire in the form of a Likert scale. From the results of simple regression estimates, it can be seen that knowledge management has a significant effect on employee performance at the Luwu Regency Environmental Service Office (DLH).*

Keywords: *Knowledge Management and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah pegawai pada kantor yang diteliti sebanyak 23. Data yang diperoleh dengan kuesioner berbentuk skala Likert. Dari hasil estimasi regresi sederhana terlihat bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kabupaten luwu (DLH).

Kata kunci: Knowledge Management dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Kebutuhan individu dan organisasi setiap saatnya selalu berkembang, dan fenomena pada era informasi ini terjadi pergeseran kebutuhan dan organisasi dari material ke informasi. Hal ini menandakan informasi yang diinternalisasi menjadi pengetahuan adalah sumber daya yang paling berguna saat ini dan fenomena tersebut terlihat bahwa informasi khususnya pengetahuan (*knowledge*) menjadi begitu diperlukan menjadi sarana pembelajaran oleh setiap individu maupun organisasi yang dapat memenuhi serta menuntunnya dalam berfikir, beraktifitas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih positif. Maka dari itu diperlukan langkah strategis untuk mengelola pengetahuan yaitu dengan cara *knowledge management*. *Knowledge management* adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh perusahaan organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan didalam organisasi

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu adalah merupakan instansi pemerintahan yang menangani Pengendalian, Pemantauan dan pemulihan kualitas lingkungan hidup dalam wilayah kab. Luwu. Terkadang muncul permasalahan seperti knowledge management yang hanya diterapkan secara suka rela dan inisiatif masing-masing pegawai, karena setiap pegawai memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam knowledge management khususnya personal knowledge yang didapat dari pengalaman di dalam maupun diluar perusahaan. Seorang pegawai yang menghadapi tugas atau pekerjaan bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapatkan pada saat pendidikan formal maupun pelatihan, sehingga dalam melanjutkan tugasnya, organisasi wajib memberikan pengetahuan yang memadai pada pegawainya.

KAJIAN TEORITIS

Knowledge management sebagai sebuah proses yang membantu organisasi untuk menemukan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mentransfer informasi penting dan keahlian yang diperlukan untuk kegiatan Zaied (2012). Knowledge management menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Agar organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada dalam organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada didalam organisasi sharing pengetahuan. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang Kuat agar pengetahuan tersebut mengakar disetiap individu dalam organisasi dan Tidak hilang begitu saja dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi dilingkungan organisasi. Tobing (2011) menyatakan beberapa indikator dalam Knowledge management yang dapat dijadikan acuan untuk menentukan apakah sistem telah berjalan dengan baik diantaranya adalah Manusia, Leadership dan Organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seperti menurut pendapat dari (Hamali, 2018) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Tujuan dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan atau organisasi bisa memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan. Menurut Mangkunegara, (2014 75) menyebutkan indikator dari kinerja adalah Kualitas Kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama dan Inisiatif

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 23 sampel pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu. Kuesioner yang dipakai berisi pernyataan responden yang diukur dalam skala Likert 1-5 secara berurutan mulai dari Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Data yang diperoleh kemudian diolah dengan cara regresi, agar terlihat arah hubungan antar variabel serta besaran pengaruh berdasarkan nilai koefisien hasil regresi. Namun sebelum itu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas atas pernyataan responden. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 23 responden, maka pernyataan akan dikatakan valid jika diperoleh nilai R-Hitung yang lebih besar dari 0,361. Sementara sekelompok pernyataan dikatakan reliabel jika diperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 (Sugiyono, 2014). Model regresi dalam penelitian ini berbentuk,

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

Y adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat, X adalah variabel *knowledge management* sebagai variabel bebas, α dan β masing-masing adalah nilai konstanta dan nilai koefisien regresi, sedangkan e merupakan galat baku. Dari hasil regresi, maka penarikan kesimpulan didasarkan pada nilai p -value koefisien regresi yang lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada kuesioner dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20. Dari tabel 1 berikut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk setiap variabel sudah valid karena pada tiap pernyataan diperoleh nilai r -hitung yang lebih besar dari 0,361.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel bebas	Pernyataan	R-hitung	Variabel Terikat	Pernyataan	R-hitung
Knowledge Management	P1	0,650	Kinerja Pegawai	P1	0,522
	P2	0,607		P2	0,382
	P3	0,650		P3	0,668
	P4	0,790		P4	0,469
	P5	0,687		P5	0,648
	P6	0,607		P6	0,668
	P7	0,681		P7	0,712
	P8	0,790		P8	0,673
	P9	0,687		P9	0,555
				P10	0,473
				P11	0,561
				P12	0,712

Sumber: diolah peneliti (2024)

Berdasarkan ringkasan pada Tabel 2, bisa disimpulkan bahwa setiap pernyataan telah reliabel atau konsisten karena diperoleh nilai Cronbach' Alpha untuk masing-masing variabel dengan nilai diatas 0,60, masing-masing 0,856 untuk variabel *knowledge management* dan 0,831 untuk variabel kinerja pegawai.

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Jumlah pernyataan
<i>Knowledge Management</i>	0,856	9
Kinerja Pegawai	0,831	12

Sumber: diolah peneliti (2024)

2. Hasil Regresi

Tabel 3. Output Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.840	5.455			.003
<i>Knowledge Management</i>	.780	.160	.679	4.890	.000

Sumber: diolah peneliti (2023)

Dari hasil regresi pada Tabel 3, dapat ditulis persamaan matematis yang berbentuk,

$$Kinerja = 17.480 + 0.780KM$$

Nilai koefisien variabel *Knowledge Management* bertanda positif sebesar 0.780. Hal ini memperlihatkan bahwa benar ada hubungan/pengaruh positif atau searah antara *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Luwu. Dari nilai signifikansi variabel *Knowledge Management* yang lebih kecil dari 0,05, yakni 0,000 bisa dikatakan bahwa besaran koefisien yang dihasilkan dari regresi signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dimana setiap peningkatan 1 poin *Knowledge Management* berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,780 poin.

Berdasarkan pengaruh knowledge manajemen yang terjadi di pada pegawai di dinas lingkungan hidup yang berpengaruh terhadap kinerja dalam bekerja, meskipun ada pengaruh knowledge manajemen yang terjadi , akan tetapi terbilang masih mudah untuk diatasi oleh pegawai dinas lingkungan hidup. Hal ini dikarenakan suami dan anak pegawai merasakan mendapatkan peran sebagai ibu di tengah-tengah kesibukan bekerja. Maka dapat dikatakan knowledge manajemen pada pegawai di dinas lingkungan hidup cukup bisa diatasi dari peran menjadi pekerja sekaligus menjadi ibu, dan karena itu jika knowledge manajemen pegawai di tempat kerja tidak dapat diatasi dengan baik atau sering terjadi , pengaruh knowledge manajemen antara pekerjaan dan keluarga maka akan ikut berpengaruh terhadap pekerjaan dan tempat bekerjanya, begitupun sebaliknya, hal ini sesuai dengan hasil tanggapan responden dimana indikator yang tertinggi dari variabel knowledge manajemen (X) yakni pengaruh berdasarkan perilaku.

Kemudian pada variabel kinerja (Y) khususnya tanggapan responden terhadap indikator kerja sama menjadi yang tertinggi, yang berarti pegawai di dinas lingkungan hidup mampu bekerja dalam tim, dimana hal ini sangat berguna untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, kemudian beberapa pegawai di dinas lingkungan hidup juga bersedia melakukan tugas sesuai kesepakatan bersama, dan juga menerima dan memberi gagasan dengan rekan kerjanya serta mau memberikan bantuan terhadap rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan. Meskipun sudah menikah dan kepentingan tugas terbagi antara keluarga dan pekerjaan, tidak menyurutkan dalam bekerja menari tambahan nafkah maupun cita-cita yang di dambakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan dari hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa *knowledge manajemen* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kabupaten luwu (DLH).

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kab. Luwu (DLH) maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Bagi pihak instansi dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup Kab. Luwu diharapkan pihak instansi agar memberikan pelatihan-pelatihan tentang *knowledge management* dan skill sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai mampu memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya dan mampu mumbangun harmonisasi kerja yang baik kepada pegawai yang lainnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama, diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

- Budihardjo, andreas. 2016. *A direct book knowledge management* efektif bumi aksara. *Center for scholastic distributing sevice*.
- Cummings, Thomas G. 2015. *Organization Development & Change*, Edisi 10, Cengage Learning, USA
- Cummings, Thomas G. 2015. *Organization Advancement & Alter*, Edisi 10, Cengage.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke – 16, Salemba Empat, Jakarta. Lian, 2013.
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua Penerbit: BPEC. Yogyakarta. Berinovasi Meraih Sukses, Cetakan Ke-1, Manaj Univ Puter Batam). 2019;7(1):99.
doi:10.33884/jimupb.v7i1.896
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Sumber Daya Manusia*. Sugiyono. (2013). *Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Turban, et al. (2010). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: *Studi Kasus Department Office Front office Surabaya Square Inn*. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3