PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KOTA BANDUNG

Influence Of Knowledge Management And Competency To Employees Performance On BAPPEDA Of Bandung City

Oleh :
MUHAMAD IRFAN AZZIDHENY

Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung

ABSTRACT

Knowledge Management is a very important to improve the knowledge and skills of employees in an organization in order to produce competence and better employee performance so that will be the achievement of better organizations. The purpose of this study is to investigate Knowledge Management, competence, and employee performance, the influence of the Knowledge Management Competencies, Knowledge level of influence on employee performance management, competency level of influence on employee performance on BAPPEDA Bandung. The method used in this study is a descriptive analysis and verification methods. The study population consists of 92 and the sampling technique refers to the approach SolVin and calculated using the formula in order to obtain 48 respondents. Methods of data analysis using path analysis (path analysis) with the help of SPSS 13.0 for Windows. Results of path analysis concluded that Knowledge management significantly influence Competence, Knowledge Management significant effect on employee performance and competency significant effect on Employee Performance, And Knowledge Management and Competence affect employee performance in Bandung BAPPEDA.

Keywords: *Knowledge Management, Competence, and Employees Performance*

PENDAHULUAN

Pada zaman era globalisasi yang ditandai dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dan persaingan yang ketat seakan mengharuskan manusia untuk melakukan suatu inovasi untuk mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju. Salah satu factor utama dalam menghadapi perkembangan zaman yang makin maju adalah dengan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk mengimplementasikan sumber daya manusia itu bisa dimanfaatkan dalam organisasi atau pemerintahan untuk dijadikan sumber daya dalam menghadapi zaman yang makin maju dan berkembang. Menyadari begitu pentingnya Sumber Daya Manusia yang lebih baik dan meningkat maka perlu menerapkan dan mengembangkan *knowledge management*.

Knowledge management diyakini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan, dikutif dalam Agus Sanggono (2008:219) dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada orang-orang yang berkompeten termasuk pengetahuan-pengetahuan yang tersembunyi. Upaya lain yang perlu dilakukan adalah mengembangkan kemampuan dan meningkatkan sumber daya manusia dengan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* dikalangan pegawai untuk menghasilkan suatu inovasi yang berguna bagi organisasi serta dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Nilai suatu organisasi atau instansi pemerintahan dapat meningkat dengan adanya inovasi-inovasi yang dihasilkan melalui proses *knowledge management* yang pada akhirnya dapat mengantarkan instansi pemerintah yang baik dan dapat dibanggakan oleh masyarakat.

Dalam upaya mengembangkan *knowledge management* pada suatu organisasi, manajemen perlu untuk melakukan suatu perbaikan yang mendalam. Suatu perbaikan dapat melakukan suatu penilaian kinerja sehingga dapat menghasilkan tenaga tenaga kerja yang kompeten dan dapat dijadikan suatu asset utama organisasi atau instansi pemerintah. Penerapan *knowledge management* yang berhasil harus didukung dengan ketersediaan manusia yang kompeten. Oleh sebab itu hal pertama yang perlu diperhatikan yaitu ketersediaan manusia sebagai faktor utama untuk menjalankan proses *knowledge management* dalam organisasi. Kemudian di dalam organisasi harus memastikan individu mengetahui dengan jelas peran dan

tanggung jawab masing-masing dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses *knowledge management*

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul salah satunya yaitu tingkat kompetensi yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai merupakan faktor untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi. Dengan tingkat kompetensi beragam yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, maka suatu organisasi perlu untuk menerapkan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai keberhasilan. Organisasi harus memilah pegawai yang memiliki kompetensi rendah dan kompetensi tinggi, agar sesuai dengan tingkat kemampuan, pengetahuan dengan posisi kerja pegawai.

Selain itu untuk memperbaiki kinerja atau menghasilkan kinerja yang lebih baik yaitu dengan memilah pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi disertai dengan menerapkan *Knowledge management. Knowledge management* juga merupakan suatu potensi yang sangat penting bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kemampuan antar pegawai dan meningkatkan kinerja pemerintahan . *Knowledge* yang dimiliki pegawai merupakan suatu asset yang paling utama bagi organisasi atau instansi pemerintah untuk mengembangkan inovasi dan mencapai tujuan yang maksimal. Oleh karena itu instansi pemerintah perlu untuk mengelola segala *knowledge* yang telah dimiliki dan terus mengembangkannya.

BAPPEDA adalah Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah kota Bandung yaitu suatu instansi/lembaga pemerintah yang bertugas melakukan perencanaan dan pembangunan daerah untuk wilayah kota Bandung. Fungsi dan peran BAPPEDA sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan. Sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, mengemban 3 (tiga) urusan wajib yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan penataan ruang, perencanaan pembangunan dan urusan statistik. Dengan berbagai tugas dan tanggung jawab BAPPEDA dalam menyelesaikan tugas pemerintah tentunya perlu dukungan oleh pegawai-pegawai yang mempunyai SDM yang sangat baik, maka dari itu perlu adanya inovasi-inovasi dan pengembangan *knowledge* yang dimiliki oleh pihak manajemen maupun seluruh pegawai.

Suatu badan pemerintahan harus memilah milah pegawai yang mempunyai *knowledge* lebih dan pegawai yang mempunyai *knowledge* kurang. Dengan memadukan pengalaman kerja serta sharing untuk saling memberikan *knowledge*nya untuk kemudian mengembangkan dan menjadikan kompetensi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu untuk meningkatkan efektifitas kinerja organisasi atau lembaga pemerintahan diperlukan kompetensi yang baik. Kinerja yang baik tergantung dari tingkat kompetensi pegawai dan kemapuan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Penerapan *knowledge management* (manajemen pengetahuan) tidak hanya pada perusahaan saja, tetapi suatu lembaga pemerintahpun perlu menerapkan dan mengembangkan *knowledge management* dan meningkatkan kompetensi pegawai agar menghasilkan suatu kinerja yang sangat maksimal sehingga suatu lembaga pemerintah dapat dipercaya dan dibanggakan oleh masyarakat. Berdasarkan surat keputusan pemerintah BAPPEDA harus melakukan pembinaan terhadap seluruh pegawai, melakukan musyawarah perencanaan dan pembangunan daerah, memberikan motivasi terhadap pegawai, memberikan pelatihan dan pendidikan, seminar, dll. Namun hasil menunjukan bahwa masih adanya kekurangan-kekurangan yang dirasakan oleh pegawai.

Berikut ini adalah hasil wawancara dari pegawai BAPPEDA bahwa mengenai *knowledge management*, dari segi indikator *people* bahwa para pegawai sangat mendukung dalam pelaksanaan *knowledge management* para pegawai mau untuk saling berbagi pengetahuan kepada rekan-rekan kerja. Namun masih adanya kekurangan yang dirasakan oleh para pegawai mengenai keikutsertaan peran pegawai dalam penyerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan atasan, masih hanya sedikit karyawan yang di ikutsertakan dalam *sharing* pengambilan keputusan atasan. Dapat juga dikatakan bahwa dalam pengambilan keputusan karyawan/pegawai hanya menyerap pendapat dari pegawai tertentu. Para atasan yang mempunyai kesibukan juga terkadang menghambat proses *knowledge management*, sehingga untuk *knowledge sharing* / forum itu dilakukan hanya tiap satu bulan sekali. Pegawai merasa bahwa satu bulan sekali itu masih terlalu lama untuk menyampaikan aspirasi-aspirasi pegawai, sehingga terkadang pegawai yang akan menyampaikan aspirasi ketika forum menjadi terlupakan. Mengenai peran dari penyerapan aspirasi pegawai seringkali penyerapan aspirasi pegawai itu kurang di tanggapi oleh atasan karena atasan mungkin mempunyai wewenang dan argument sendiri. Untuk mengenai *Technology* pendukung KM BAPPEDA menyediakan website, komputer dan internet, namun untuk proses *Sharing* via website biasanya hanya dilakukan oleh para kepala sub bagian atau para atasan saja sedangkan pegawai jarang untuk melakukan sharing via internet. Kondisi ini diperkuat oleh penulis yang mengecek langsung website yang disediakan oleh BAPPEDA namun penulis melihat website itu terlihat sudah tidak update lagi.

Berikut ini adalah hasil *interview/* wawancara mengenai kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung bahwa mengenai pengetahuan yang dimiliki pegawai masih ada yang kurang sesuai dengan

pekerjaan yang di lakukan, karena masih ada kurang sesuainya penempatan kerja. Untuk mengetahui tingkat kompetensi, terkadang masih ada pegawai yang malas belajar dan asal bekerja, serta masih kurangnya pemberian pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian pegawai, karena diklat hanya sesuai kebutuhan bidang tertentu saja.

Berdasarkan adanya masalah dalam *knowledge management* yaitu kurangnya waktu *sharing* , kurangnya peran pegawai dalam penyerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan atasan, dan masalah dalam kompetensi yaitu masih kurangnya kesesuaian penempatan kerja berdasarkan pengetahuan yang dimiliki pegawai, masih kurangnya pemberian pendidikan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian pegawai, sehingga mengakibatkan masih rendahnya kinerja pegawai bahwa masih terdapat banyak penilaian kinerja yang kurang dari 80 yaitu sebesar 46,73% sedangkan nilai lebih dari 80 yaitu sebesar 53,27% walaupun dengan rata-rata nilai yang sudah di dapat itu sudah termasuk ke dalam kategori baik, namun kinerja yang dihasilkan belum mencapai target atau masih jauh untuk mendekati kinerja dengan nilai persentase 100% untuk menciptakan *good governance*.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan hasil uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi di BAPPEDA. bahwa :

1. Masih kurangnya peran pegawai dalam keterlibatan atasan mengambil aspirasi atau pengetahuan pegawai untuk pengambilan keputusan.
2. Masih kurangnya waktu *knowledge sharing* untuk mendapatkan pengetahuan dan menambah informasi serta menyampaikan aspirasi.
3. Masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya.
4. Masih kurangnya pemberian pendidikan dan pelatihan.
5. Masih rendahnya kinerja untuk mencapai target 100%.

RUMUSAN MASALAH

Sehubungan dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, berikut perumusan masalah untuk penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana *Knowledge Management* pada BAPPEDA kota Bandung.
2. Bagaimana kompetensi pada BAPPEDA kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh *knowledge management* terhadap kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung secara.
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh *Knowledge management* dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung secara langsung dan tidak langsung.

MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lembaga/organisasi yang diteliti. Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *knowledge management* pada BAPPEDA kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kompetensi pada BAPPEDA kota Bandung .
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge management* dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung secara langsung dan tidak langsung.

KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan Praktis

1. Bagi lembaga/organisasi yang diteliti

Bagi organisasi yang diteliti sebagai analisis atau dorongan bagi organisasi untuk menjadikan suatu badan pemerintahan yang baik dan mengukur kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti sebagai pembelajaran dan penambahan informasi untuk mendalami pengaruh *Knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai,

Kegunaan Akademis

Kegunaan dari aspek akademisnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Memberikan kontribusi khusunya dibidang Sumber Daya Manusia terutama bagi peneliti lain mengenai pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Memberikan sumbangan ilmu untuk dipelajari atau dikembangkan kembali.
3. Sebagai acuan atau pembanding hasil penelitian lain dan pengembangan ilmu terutama dibidang ilmu ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Knowledge Management*

Horwitch dan Armacost (2002) dalam sangkala (2007:6) mendefinisikan *knowledge management* atau manajemen pengetahuan sebagai pelaksanaan penciptaan, penangkapan, pentransferan, dan pengaksesan pengetahuan dan informasi yang tepat ketika dibutuhkan untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat, memberikan hasil dalam rangka mendukung strategi bisnis

Pengertian Kompetensi

Menurut Margaret Dale (2003:5) dalam Sudarmanto (2009:48) Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

.

Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2000;67) dalam Elmon Maron (2009:78) adalah hasil kerja secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keterkaitan Antar Variabel

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kompetensi

Salah satu pendukung untuk meningkatkan kompetensi yaitu dengan memperbaiki sistem manajemen yang baik yaitu salah satunya dengan menerapkan knowledge Management, Hal ini sama dengan pernyataan dalam Dwiantin Aprilianti (2012:2) yang menyatakan bahwa Manajemen pengetahuan yang baik dalam organisasi akan mampu menciptakan *sustainability* dari pengetahuan tersebut, karena semakin banyak pengetahuan yang dapat diidentifikasi dan dimiliki, organisasi akan semakin banyak melakukan proses pembelajaran dan tentunya akan mempengaruhi kompetensi karyawan yang ada didalamnya. Kompetensi karyawan juga akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengimplementasikan strateginya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan dalam Setiorini (2012:1) *Knowledge Management* (KM) di era informasi ini sangat penting diterapkan bagi organisasi yang menghendaki keunggulan bersaing berkelanjutan (Munir, 2007), karena implementasinya memberi manfaat pada bidang operasi dan pelayanan, dapat meningkatkan kompetensi personal, memelihara ketersediaan *knowledge* dan inovasi serta pengembangan produk (Awad, 2004). Apabila

pengelolaan pengetahuan dilakukan dengan benar maka sangat bermanfaat bagi organisasi (Prijono, 2008), diantarnya: explicit *knowledge* berupa dokumen dan prosedur akan semakin terdokumentasi dengan baik.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja

Salah satu faktor pendukung untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik yaitu dengan menerapkan suatu sistem manajemen yang baik. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge management*. Menurut Honeycutt, (2002) dalam Natalia kosasih & Sri budiani (2008:82), *knowledge management* yang diukur dengan 3 variabel yaitu *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*. Dalam prakteknya *knowledge management* dapat menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai. Perusahaan perlu mengetahui sejauh mana *knowledge management* berperan di dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada perusahaan yang banyak pesaing.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Salah satu faktor untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik tentunya perlu di dukung oleh kompetensi yang baik pula, hal ini diperkuat oleh pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Anwar p Mangkunegara (2007:67) dalam Untung Sri Widodo dan Agus Budhi H (2010:48) Bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan) dan motivasi.

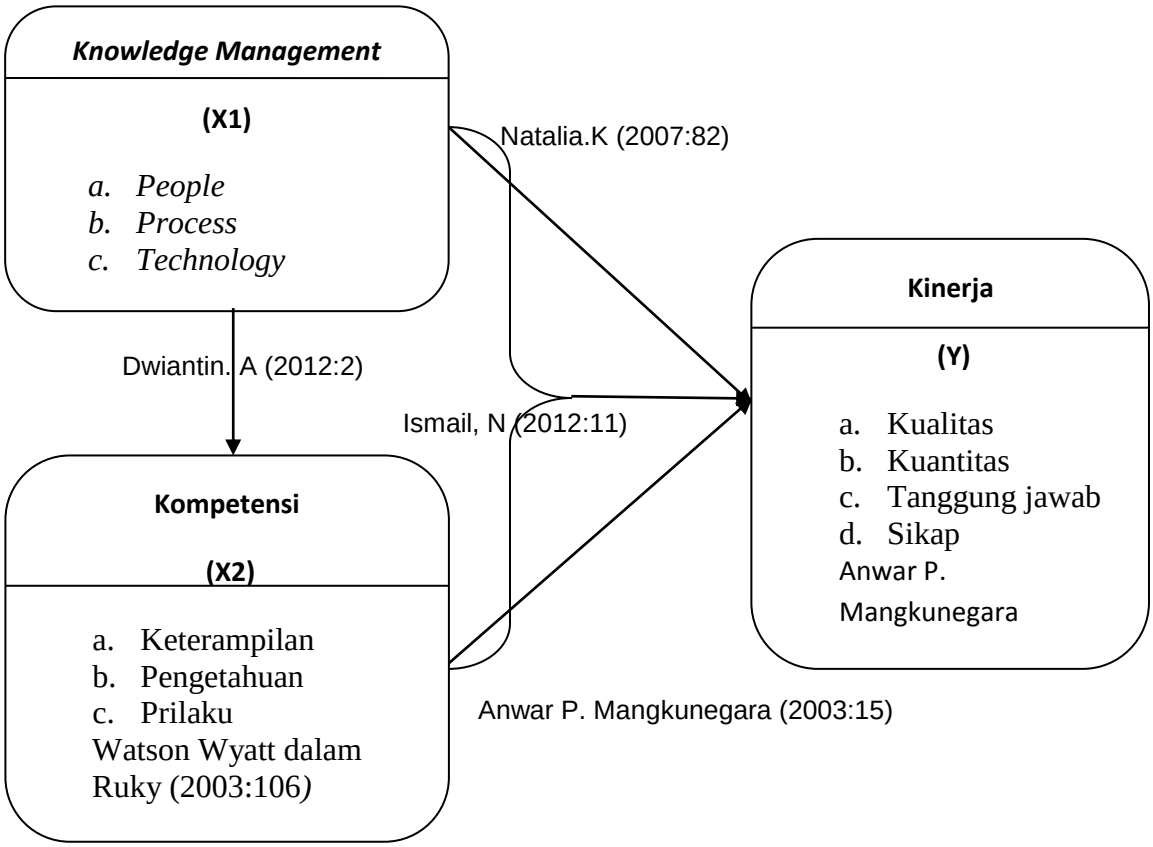
Pengaruh *Knowledge management* dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam menelusuri peranan manajemen pengetahuan *(knowledge management)* dapat dilihat dalam kaitannya dengan pengamatan pengetahuan sebagai basis untuk melahirkan inovasi, meningkatkan respon aktivitas terhadap kebutuhan pelanggan (customer) dan stakeholder, meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan yang telah diberi tugas dan tanggung jawab.Ismail Nawawi (2012:11).

Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia merupakan peran yang sangat penting dalam organisasi/perusahaan. Sumber Daya Manusia pada organisasi penting, karena manusia sebagai penggerak untuk menjalankan dan menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Zaman yang semakin maju dan berkembang mengharuskan manusia untuk mau menerima kemajuan zaman dan mengikuti perkembangan teknologi.

Dalam hal ini, untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi/perusahaan perlu untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan antar pegawai. *Knowledge management* merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan antar pegawai. *Knowledge management* diharapkan mampu untuk meningkatkan pengetahuan pegawai agar menjadikan para karyawan yang mempunyai kompetensi yang meningkat menjadi lebih baik. Dengan meningkatkan tingkat kompetensi para pegawai diharapkan akan mampu menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik serta dapat mencapai tujuan organisasi.



Gambar Bagan kerangka pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis atau dugaan sementara di antara *Knowledge Management*, Kompetensi dan kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge Management* pada BAPPEDA kota Bandung diasumsikan rendah.
2. Kompetensi pada BAPPEDA kota Bandung diasumsikan rendah.
3. Kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung diasumsikan rendah.
4. *Knowledge management* terhadap kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung diasumsikan berpengaruh.
5. *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung diasumsikan berpengaruh.
6. Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung diasumsukan berpengaruh.
7. *Knowledge Management* dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai diasumsikan bersama sama mempunyai pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung.

OBJEK PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2009:38) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut :
"Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Objek dari penelitian ini adalah *Knowledge management*, kompetensi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada BAPPEDA kota Bandung.

METODE PENELITIAN

pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2007:4) "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriftip dan verifikatif Seperti yang dikemukakan oleh sugiyono (2005:11) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian. Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan.

Metode deskriftif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *knowledge management*, kompetensi, dan Kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge management* terhadap kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung secara parsial dan simultan .

Menurut Jonathan Sarwono (2006:79), desain penelitian dijelaskan sebagai berikut :
"Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan."

Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa, desain penelitian merupakan suatu proses penelitian dan sebagai jalan yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :
   a) Mengetahui *knowledge management* dan kompetensi serta kinerja karyawan pada BAPPEDA kota Bandung
   b) Hambatan-hambatan yang di temui oleh BAPPEDA kota Bandung dalam menghadapi masalah penerapan *knowledge management* dan menghasilkan karyawan yang kompeten serta kinerja yang baik
   c) Hambatan mengenai penerapan *knowledge management* dan kompetensi terhadap karyawan dan kinerjanya.
2. Menetapkan rumusan masalah-masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini :
   1. Bagaimana *Knowledge Management* pada BAPPEDA kota Bandung.
   2. Bagaimana kompetensi pada BAPPEDA kota Bandung .
   3. Bagaimana kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
   4. Seberapa besar pengaruh *knowledge management* terhadap kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
   5. Seberapa besar pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung .
   6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.
   7. Seberapa besar pengaruh *Knowledge management* dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung secara langsung dan tidak langsung.
3. Mengolah data yang diperoleh dari BAPPEDA kota Bandung mengenai masalah yang akan diteliti
4. Melaporkan hasil dari penelitian.

Sumber dan Teknik Penentuan Data

Sumber Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno, 2008).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) data primer adalah " Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2009:137) adalah "sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data".

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data primer yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner, wawancara dan data sekunder yang diperoleh seperti dokumen dan data informasi yang telah diolah oleh pihak lain untuk menunjang penelitian.

Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahlia dikemukakan tentang pengertian poplasi dan sampel.

1.Populasi

Menurut Sugiyono (2006:55) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakterisitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BAPPEDA kota Bandung yang berjumlah 92 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:56) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dari kutipan diatas, dapat diuraikan bahwa sampel merupakan bagian jumlah yang dimiliki oleh populasi.Ukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil untuk melakukan penelitian. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian sini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Umi Narimawati (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{92}{1 + 92(0{,}1)^2}$$

= 47,91666667 ~ **48**

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 92 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 48 orang pegawai dengan pembulatan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sehubungan dengan tingkat pengukuran untuk variable X1,X2 (*knowledge management, Kompetensi*) dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dan variable Y (kinerja) menggunakan skala ordinal. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara peninjauan langsung pada instasi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian) dan data sekunder.

Selanjutnya untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk melihat kenyataan yang sebenarnya dari masalah lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung dari instansi yang menjadi objek . Adapun langkah-langkah di dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observation*)
   Melakukan pengamatan secara langsung di kantor BAPPEDA kota Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan instansi/organisasi yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.
b. Kuesioner
   Merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisikan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban, tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas dasar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Responden yang diberikan kuesioner adalah pegawai dari kantor BAPPEDA kota Bandung.
c. Wawancara (*Interview*)
   Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam

teknik wawancara ini penulis melakukan sesi tanya jawab mengenai *knowledge management* terhadap kompetensi dan kinerja pegawai.

d. Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dengan mempelajari dokumen yang ada pada organisasi atau perusahaan berkaitan dengan judul yang di teliti. Penulis mengumpulkan data-data dan mengkaji data yang diperoleh dari kantor BAPPEDA kota Bandung.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik yang dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data sekunder atau pendukung yang berfungsi sebagai landasan teori guna mendukung data primer yang telah diterapkan dari penelitian lapangan. Data sekunder ini adalah merupakan informasi yang telah di kemukakan oleh para ahli yang kompeten dalam bidangya masing-masing sehingga relevan dengan pembahasan yang telah diteliti.

Menurut Sugiyono (2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson.* Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X....}}{k(1-R^2_{Y.X...})}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (*Knowledge management* dan kompetensi) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sugiyono (2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson.*

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX}1}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum mengetahui jawaban menganai hasil penelitian deskriptif sebelumnya menentukan kriteria skor yang akan di gunakan, adapun kriteria skor yang digunakan untuk seluruh analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

Terhadap Skor Ideal Variabel *Knowledge Management*

Persentase Skor	Kategori Skor
(20.00 – 36.00)	Sangat Rendah/Tidak Baik
(36.01 – 52.00)	Rendah/Kurang Baik
(52.01 – 68.00)	Cukup Tinggi/Cukup Baik
(68.01 – 84.00)	Tinggi/Baik
(84.01 – 100.0)	Sangat Tinggi/Sangat baik

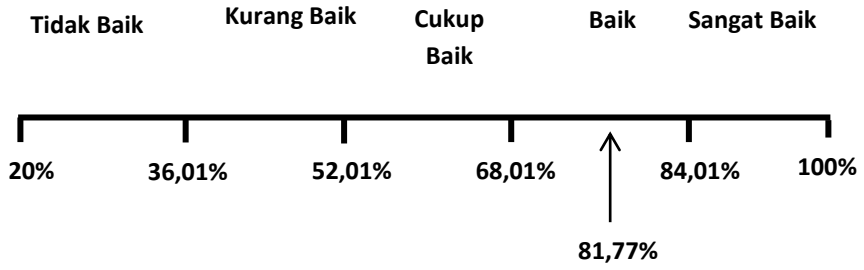
Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

Analisis Deskriptif Knowledge management pada BAPPEDAkota Bandung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Persentase Skor Jawaban Mengenai Knowledge Management

Pernyataan	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	%Skor Ideal	Kategori
1	People	203	240	84,58	Sangat Baik
2		198	240	82,50	Baik
3		210	240	87,50	Sangat Baik
4		179	240	74,58	Baik
5	Process	192	240	80,00	Baik
6		207	240	86,25	Sangat Baik
7		210	240	87,50	Sangat Baik
8		183	240	76,25	Baik
9	Technology	190	240	79,17	Baik
10		201	240	83,75	Baik
11		195	240	81,25	Baik
12		187	240	77,92	Baik
Total		2355	2880	81,77	Baik

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas *Knowledge Management* . Berdasarkan tabel diatas jumlah skor total adalah sebesar 81,77 yang berarti berada pada kriteria **Baik** dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat garis kontinum sebagai berikut:



Gambar Garis Kontinum *Knowledge Management*

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel *Knowledge Management* yang terdiri atas 12 item pertanyaan. Skor kumulatif adalah sebesar 2355 atau 81,77% dari skor ideal 2880 dan rata-rata termasuk dalam kategori **Baik**. Sedangkan skor paling rendah yaitu ada pada item no.4 pada indikator people dengan skor 74,58%.

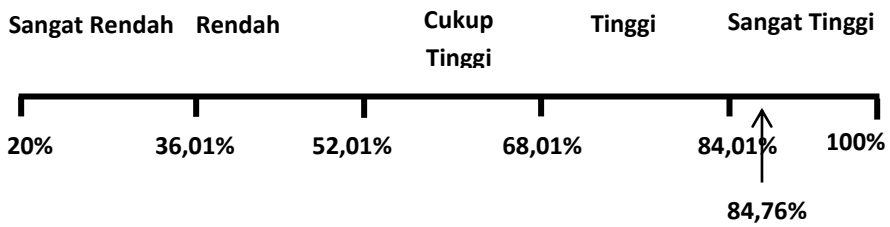
Analisis Deskriptif kompetensi pada BAPPEDAkota Bandung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Persentase Skor Jawaban Mengenai Kompetensi

Pernyataan	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	%Skor Ideal	Kategori
1	Keterampilan	217	240	90,42	Sangat Tinggi
2		201	240	83,75	Tinggi
3		207	240	86,25	Sangat Tinggi
4		189	240	78,75	Tinggi
5	Pengetahuan	208	240	86,67	Sangat Tinggi
6		213	240	88,75	Sangat Tinggi
7		214	240	89,17	Sangat Tinggi
8		185	240	77,08	Tinggi
9	Perilaku	204	240	85,00	Sangat Tinggi
10		203	240	84,58	Sangat Tinggi
11		216	240	90,00	Sangat Tinggi
12		184	240	76,67	Tinggi
Total		2441	2880	84,76	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Kompetensi. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dari tanggapan responden tersebut. Berdasarkan tabel diatas jumlah skor total adalah sebesar 84,76 yang berarti berada pada kriteria **sangat Tinggi** dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat garis kontinum sebagai berikut:



Gambar Garis Kontinum Kompetensi

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Kompetensi yang terdiri atas 12 item pertanyaan. Skor kumulatif adalah sebesar 2441 atau 84,76% dari skor ideal 2880 dan termasuk dalam kategori **sangat tinggi**. Sedangkan skor paling rendah pada variabel kompetensi yaitu terdapat pada item no.12 indikator perilaku dengan skor 76,67%.

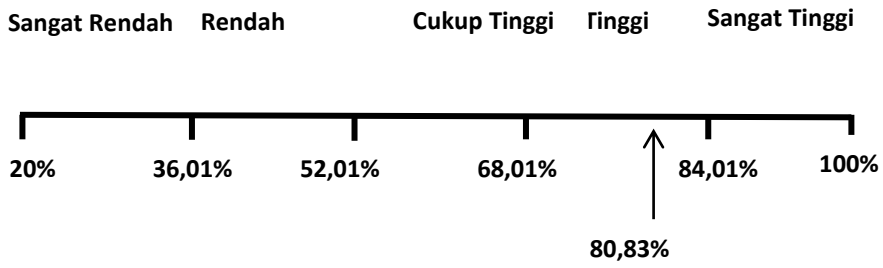
Analisis Deskriptif kinerja pegawai pada BAPPEDAkota Bandung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Persentase Skor Jawaban Mengenai Kinerja Pegawai

Pernyataan	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	%Skor Ideal	Kategori
1	Kualitas	218	240	90,83	Sangat Tinggi
2		190	240	79,17	Tinggi
3	Kuantitas	198	240	82,50	Tinggi
4		180	240	75,00	Tinggi
5	Tanggung Jawab	207	240	86,25	Sangat Tinggi
6		188	240	78,33	Tinggi
7	Sikap	208	240	86,67	Sangat Tinggi
8		163	240	67,92	Cukup Tinggi
Total		1552	1920	80,83	Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel diatas jumlah skor total adalah sebesar 80,83 yang berarti berada pada kriteria **Tinggi** dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat garis kontinum sebagai berikut:



Gambar Garis Kontinum Kinerja Pegawai

Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Kinerja Pegawai yang terdiri atas 8 item pertanyaan. Skor kumulatif adalah sebesar 1552 atau 80,83% dari skor ideal 1920 dan termasuk dalam

kategori **Tinggi.** Sedangkan skor terendah pada variabel kinerja pegawai yaitu terdapat pada item no.8 pada indikator Sikap dengan skor 67,92%.

ANALISIS VERIFIKATIF

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke table interpretasi koefisien korelasi berikut:

Tabel Koefisien Tingkat Hubungan Antar Variabel

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono 2009:214)

Korelasi

Correlations

		Knowledge Management	Kompetensi	Kinerja Pegawai
Knowledge Management	Pearson Correlation	1	.761**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
Kompetensi	Pearson Correlation	.761**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.740**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara *Knowledge Management* (X1) dengan Kompetensi (X2) sebesar 0,761 dan masuk dalam kategori kuat. Artinya variabel ini lebih dominan dari faktor lain. Apabila *Knowledge Management* lebih berkembang dan ditingkatkan lagi, maka Kompetensi akan meningkat secara signifikan, begitu juga sebaliknya. Kemudian *Knowledge Management* (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,740 dan masuk dalam kategori kuat, dimana faktor ini lebih dominan dari faktor lain yang tidak diteliti. Apabila *Knowledge Management* diterapkan lebih baik lagi maka kinerja pegawai akan meningkat. kemudian korelasi antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,827 dan masuk dalam kategori sangat kuat dengan arah positif. Artinya variabel ini lebih dominan dar faktor lain yang tidak diteliti dimana Kompetensi pegawai baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai

.

Untuk memperoleh koefisien jalur, pertama-tama kita mencari koefisien korelasi di antara variabel bebas. Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti di bawah ini:

$$\mathbf{R} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1.000 & 0.761 \\ 0.761 & 1.000 \end{bmatrix} \end{array}$$

Nilai korelasi antar variabel di atas kemudian dicari invers-nya, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\mathbf{R^{-1}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 2.379 & -1.812 \\ -1.812 & 2.379 \end{bmatrix} \end{array}$$

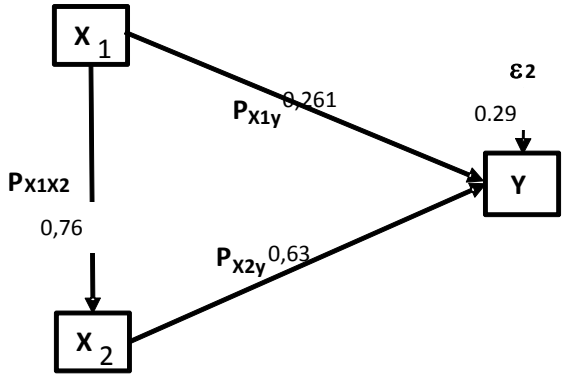
Selanjutnya dicari matriks korelasi antara variabel bebas X dengan Y:

$$\mathbf{R_{xy}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0.740 \\ 0.827 \end{bmatrix} \end{array}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y, sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 2.379 & -1.812 \\ -1.812 & 2.379 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.740 \\ 0.827 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.261 \\ 0.628 \end{bmatrix}$$

Koefisien jalur dan koefisien korelasi yang telah diperoleh tersebut jika disajikan pada bagan jalur adalah sebagai berikut:



Gambar Diagram jalur nilai koefisien korelasi

Sebagaimana hasil output SPSS di bawah, bahwa koefisien jalur X1 terhadap Y sebesar 0,261 sedangkan koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar 0,628. Artinya pengaruh X2 secara langsung lebih besar dibandingkan X1.

Tabel Koefisien Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,344	2,226		,604	,549
	X1	,169	,080	,261	2,123	,039
	X2	,452	,089	,628	5,102	,000

a. Dependent Variable: Y

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh Knowledge Management (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat ditentukan dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel sebab X dengan variabel akibat Y.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0.261 & 0.628 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.740 \\ 0.827 \end{bmatrix}$$

= 0,713 = 71,32%

Sedangkan besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah:

$P_{y\varepsilon} = \sqrt{1-0,713} = 0,536$

Atau, jika dalam prosentase, besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati adalah sebesar 100%- 71,32% = 28,68%.

Hasil perhitungan koefisien determinasi secara manual tersebut sama dengan hasil ouput SPSS sebagai berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844(a)	,713	,700	2,60565

a Predictors: (Constant), X2, X1

KD = r_{yx}^2 x 100%

= $(0,844)^2$ x 100%

= 71,3%

Untuk melihat lebih jauh tentang besar pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga secara statistik dinyatakan tidak berpengaruh, berikut disajikan rincian pengaruh langsung dan tidak langsungnya.

Tabel Dekomposisi pengaruh langsung dan tidak langsung

dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Sub Var	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total (%)
			X1	X2	
X1	0.261	6.83	-	12.51	19.34
X2	0.628	39.47	12.51	-	51.98
Total Pengaruh					71.32

- *Knowledge Management* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai sebagaimana telah di sajikan pada uji-t dengan total pengaruh hanya sebesar 19,34%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 6,83% dan pengaruh tidak langsung sebesar 12,51%.
  Interpretasinya adalah sebagai berikut :

  Pengaruh X1 terhadap Y = 6,83%

  Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2 = 12,51% + 6,83 % = 19,34%

- Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebagaimana telah di sajikan pada uji-t dengan total pengaruh sebesar 51,98%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 39,47% dan pengaruh tidak langsung sebesar 12,51%.
  Interpretasinya adalah sebagai berikut :

  Pengaruh X2 terhadap Y = 39,47%

  Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1 = 12,51% + 39,47% = 51.98%.

Berdasarkan hasil uji secara individu (uji-t) di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan, yakni *Knowledge Management* (X1) dengan total pengaruh sebesar 19,34% dan Kompetensi (X2) dengan total pengaruh sebesar 51,98%. Dari kedua variabel tersebut, variabel X2 memberikan pengaruh terbesar, disusul kemudian oleh variabel X1.

Dengan demikian, secara keseluruhan kedua variabel bebas memberikan kontribusi/pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 71,32% dengan pengaruh terbesar diberikan oleh variabel Kompetensi Sedangkan sisanya sebesar 28,68% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diamati.

Uji statistik yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1)\sum_{i=1}^{n} P_{YXi} r_{YX1}}{k\left\{1-\sum_{i=1}^{n} P_{YXi} r_{YX1}\right\}}$$

$$F = \frac{(48-2-1)\times 0,713}{2\{1-0,713\}} = 55,940$$

Uji statistik di atas mengikuti distribusi F-Snodecor dengan α = 5%, derajat kebebasan $db_1 = 2$, dan $db_2 = 48-2-1 = 45$, diperoleh F tabel = 3,204.

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel (55,940 > 3,204) sehingga sesuai dengan kriteria uji simultan adalah tolak H_0, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pengujian parsial

Berdasarkan hasil pengolahan maka dapat dilihat Koefisien Jalur Knowledge Management terhadap Kompetensi Sebagai Berkikut :

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan Software SPSS 13.0, diperoleh koefisien jalur *Knowledge Management* terhadap Kompetensi sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.404	3.435		2.738	.009
	Knowledge Manageme	.684	.086	.761	7.965	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,761 pada table di atas merupakan nilai koefisien jalur *Knowledge Management* terhadap Kompetensi. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel *Knowledge Management* terhadap Kompetensi.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X1 terhadap variabel X2 digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

$(r_{xy})^2$ = koefisien korelasi *product moment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761[a]	.580	.571	4.33536

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management

$$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$$

$$= (0{,}761)^2 \times 100\%$$

$$= 58{,}00\%$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 *(Knowledge Management)* memiliki pengaruh terhadap variabel X2 (Kompetensi) sebesar 58,00%, sedangkan sisanya sebesar 42,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti.

Statistik uji yang digunakan adalah t. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik t sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.404	3.435		2.738	.009
	Knowledge Management	.684	.086	.761	7.965	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,965. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, db (derajat bebas) = n-k-1 = 48-1-1 = 46 untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013.

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika |t hitung| > |t table| dan

Terima H_0 jika |t hitung| < |t table|

Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung (7,965) > t tabel (2,013) sehingga H_0 ditolak, artinya *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

Berdasarkan hasil pengolahan maka dapat dilihat Koefisien Jalur Knowledge Management terhadap Kinerja Pegawai sevagai beikut :

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan Software SPSS 13.0, diperoleh koefisien jalur *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.596	2.565		2.181	.034
	Knowledge Management	.478	.064	.740	7.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,740 tabel di atas merupakan nilai koefisien jalur *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

$(r_{xy})^2$ = koefisien korelasi *product moment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740[a]	.547	.537	3.23775

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management

$$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$$

$$= (0{,}740)^2 \times 100\%$$

$$= 54{,}70\%$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 *(Knowledge Management)* memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 54,70%, sedangkan sisanya sebesar 45,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti.

Statistik uji yang digunakan adalah t. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik t sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.596	2.565		2.181	.034
	Knowledge Management	.478	.064	.740	7.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,457. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, db (derajat bebas) = n-k-1 = 48-1-1 = 46 untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013.

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika |t hitung| > |t table| dan

Terima H_0 jika |t hitung| < |t table|

Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung (7,457) > t tabel (2,013) sehingga H_0 ditolak, artinya *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan maka dapat dilihat Koefisien Jalur Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Berkikut :

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan Software SPSS 13.0, diperoleh koefisien jalur Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.791	2.199		1.269	.211
	Kompetensi	.595	.060	.827	9.988	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,827 table di atas merupakan nilai koefisien jalur Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

$(r_{xy})^2$ = koefisien korelasi *product moment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	.684	.678	2.70312

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$

$= (0{,}827)^2 \times 100\%$

$= 68{,}40\%$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X2 (Kompetensi) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 68,40%, sedangkan sisanya sebesar 31,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti.

Statistik uji yang digunakan adalah t
Dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik t sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.791	2.199		1.269	.211
	Kompetensi	.595	.060	.827	9.988	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,988. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, db (derajat bebas) = n-k-1 = 48-1-1 = 46 untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013.

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika |t hitung| > |t table| dan

Terima H_0 jika |t hitung| < |t table|

Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung (9,988) > t tabel (2,013) sehingga H_0 ditolak, artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* pada BAPPEDA kota Bandung berdasarkan indikator *people, process, technology* secara keseluruhan termasuk kedalam kategori **Baik** . Akan tetapi pada indikator *people* masih terdapat total skor yang paling rendah karena masih ada pegawai yang merasa tidak mendapat dorongan untuk membagikan pengetahuannya kepada rekan kerja yang lain.
2. Kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung berdasarkan indikator keterampilan, pengetahuan, perilaku secara keseluruhan termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**. Pada indikator perilaku masih terdapat skor total yang paling rendah mengenai pernyataan masih ada pegawai yang merasa tidak mau bekerja tanpa ada dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, sikap termasuk kedalam kategori **Baik**. Pada indikator sikap masih terdapat skor terendah karena masih terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan tanpa ada instruksi dan pengawasan atasan.
4. *Knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi pada BAPPEDA kota Bandung termasuk kedalam kategori kuat, dimana variabel ini lebih dominan dibanding faktor lain yang

tidak diteliti. Semakin baik penerapan *knowledge management* maka akan meningkatkan kompetensi pegawai.

5. *Knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA kota Bandung termasuk kedalam kategori kuat, dimana varibael ini lebih dominan dibanding faktor lain yang tidak diteliti. Semakin baik penerapan *knowledge management* maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
6. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA kota Bandung termasuk kedalam kategori sangat kuat, dimana variabel ini lebih dominan daripada faktor lain yang tidak diteliti. Dimana semakin baik kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
7. *Knowledge Management* dan Kompetensi bersama sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA kota Bandung.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh Knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung, diantaranya :

1. *Knowledge management* pada BAPPEDA kota Bandung pada umumnya sudah baik. Untuk para atasan agar lebih memberikan dorongan supaya pegawai mau berbagi pengetahuannya kepada rekan kerjanya dengan cara memberikan pengarahan atau himbauan, para atasan perlu untuk memberikan dorongan dan pengarahan untuk pegawai agar para pegawai mau mendokumentasikan dan membagikan pengetahuan serta pengalamannya kepada rekan kerja yang lain.
2. Kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Atasan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para pegawai guna mempertahankan dan menciptakan kompetensi pegawai yang lebih baik lagi.
3. Kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Seperti memberikan pengarahan kepada pegawai agar jika atasan sedang tidak ada ditempat pegawai berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan apa yang dapat dikerjakan tanpa menunggu instruksi dari atasan. Suatu organisasi harus beroptimis agar tetap mempertahankan kinerja para pegawai bahkan meningkatkan kinerja yang dihasilkan para pegawai guna menciptakan kinerja organisasi yang baik dan terciptanya *good governance.*

DAFTAR PUSTAKA

Aprilianti, Dwiantin. (2012). Pengaruh SECI Model Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan Direktorat SDM Pada PT.Krakatau Steel (Persero)Tbk.IPB Bogor

Bhatt, G.D. (2000). Organizing knowledge in the knowledge development cycle. Journal of Knowledge Management, 4(1), 15–26.

Kosasih, N dan Budiani, S. (2007). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan pada departemen front office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Management Perhotelan,3.*

Mangkunegara, A Prabu . (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Maron, E. (2009). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol 1 no.3.*

Narimawati, Umi. (2007). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Agung Media.

Narimawati, Umi. (2010). Panduan Karya Ilmiah Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir.

Nawawi, Ismail. (2012). Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management). Ghalia Indonesia. Bogor.

Sangkala. (2007). Knowledge Management. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Setiorini. (2012). Faktor-faktor *Knowledge Management* yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanudin. Makassar

Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung*: ALFABETA.

Sugiyono. (2006). Statistika untuk Penelitian. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA

Sugiyono .(2009*). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :ALFABETA.

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 47-57.*

Umar, Husein. (2005). Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat

Yudhianto, Agus Sanggono dan Richard Kartawijaya. (2008). PenerapanKnowledge Management PT. Astra Graphia Tbk. *Jurnal Piranti Warta vol.11 no.2*