BERBAGI PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINASPERUMAHANK DAN PERMUKIMAN PROVINSI JAWA BARAT

Adang Widjana[1]
Yanti Triyanti[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia Bandung
Jalan Dipatiukur No 112-116 ,Kota Bandung Jawa Barat 40132
Yantitriyanti25@gmail.com

This study analyzes and examines the sharing of knowledge and ability to work on employee performance. This study was conducted to test hypotheses related to the influence of Knowledge Sharing on Employee Performance and Ability to work on employee performance.

The method used in this stud is descriptive method and verification method. Research Samples A total of 64 respondents, data collection techniques used were observations, and questionnaires were distributed to all employees of the Department of Housing and Settlements. Data analysis Descriptive method and verification method using SPSS 21.0 software.

The results of the study showed Knowledge Sharing, Ability to work on Employee Performance at the Department of Housing and Settlements in the Sufficient Category. Significant Influence of Knowledge Sharing on Employee Performance at the Department of Housing and Settlements. Workability has a significant effect on Employee Performance at the Housing and Settlement Service.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Ability, Employee Performance

A.PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

Masahlah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi .Sumber daya manusia mmpujjnyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi Walaupun dengan di dukunga dengan sarana dan prasarana sumber dana yang berlebihan , tetapi tanpa dujjjjkungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengana baika. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikana dengan segala kebutuhannya . Sebagai kunci pokok sumbera manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatana organisasi .

. Perumahan adalah kelompok rumah yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana lingkungan.

Manajemen sumb daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemkjken yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi,demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan

Dengan hghj kjkkkj lk manjskjnii Kinerja karyawan yang masih kurang merasa memiliki

tanggungjawab terhadap pekerjaan yang di bebankan, dan terkadang tidak paham dengan pekerjaan yang di berikan kepada karyawan.

Pengetahuan baru tentang pekerjaan, Informasi baru tentang pekerjaan, Perhatian kepada pekerja, Pengalaman baru tentang pekerjaan. Kemampuan Kerja Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Indikator yang didukung: Memahami cakupan bidang tugas, memahami perintah pemimpin, Mengatasi hambatan dalam pekerjaan , Cekatan dalam bekerja, Terampil dalam bekerja,Memiliki stamina yang cukup.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat dengan judul **Berbagi Pengethahuan Dan Kemampuan Kherja Terhadap Kinhgerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Provgginsi Jawta Barhat.**

B.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

a. Berbagi Pengetahuan

Menurut beberapa pakar pengertian Berbagi Pengetahuan adalah sebagai berikut:

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Berbagi Pengetahuan (X_1)	1	0.606	0.300	Valid
	2	0.469	0.300	Valid
	3	0.670	0.300	Valid
	4	0.771	0.300	Valid
	5	0.433	0.300	Valid
	6	0.646	0.300	Valid
	7	0.688	0.300	Valid
	8	0.577	0.300	Valid
	9	0.485	0.300	Valid

1. Hogelet al,dalam Mddulyana Berbagi pengetahdduan merupaskan suatu pemahaman bersama terkait dalam penyediaan akhses infohgrmasi bagi karyawan dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi.

c. Kemampuan Kerja

Menuhgrut beberapa pakar pengertian Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut:

1. kemampuan itu dapat dan harus diajarkan . karena itu dalam peningkatan sumber daya manusia ,peranan ilmu dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organhisasi, sangat di butuhkan tenaga-tenajga yang memiliki kemajmpuan di bidang tugas masing-masing.

e. Kinerja Karyawan

1. Manajemenn kinerja adalah kseluruhan kegiatan yng dilakukan untuk mningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

C.OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Pophulasii dan Sempel

1. Poplasi

populahsi adalah Objek atau Subyek ya ngmemiliki karakteristik terthentu ssuai informasi i
yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analis is penelitian.Populasi dalm penelitian ini adalah sebanyak 175 karyawan di Dinas Perumahan da n Permukiman.

2.Sampeil

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner kepada 64 orang karyawan yang bekerja di Dinas Perumahan dan Permukiman.

D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

. Sesuatu instrumen yanf valid atau sasih mempunyai validjitas tinggi. Sebalknya instrumen yg kurang validD berarti memiliki validitas yang rendah.

menjelaskan uji validitas Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dahgta (mengukghur) itu valid.Valid berarti instrument tersebut dapat digsdunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Tabel 1 Validitas Variabel Penelitian(X1)

Sumber : Hasil olah data spss 2018

Tabel 2 Validitas Variabel Penelitian(X2)

Sumber : Hasil olah data spss 2018

Tabel 3 Validitas Variabel Penelitian(Y)

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	24	0.616	0.300	Valid
	25	0.408	0.300	Valid
	26	0.624	0.300	Valid
	27	0.426	0.300	Valid
	28	0.755	0.300	Valid
	29	0.423	0.300	Valid
	30	0.491	0.300	Valid
	31	0.603	0.300	Valid
	32	0.535	0.300	Valid
	33	0.650	0.300	Valid

Sumber : Hasil olah data spss 2018

Uji Reliabilitas

–*Brown Correlation*) Tehnik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dankemudian hasil tersebut dibagi dibagi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Hasil Reliabilitas keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Berbagi Pengetahuan (X_1)	0.820	0.700	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	0.883	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.810	0.700	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

.

Hasil analisid

menyususun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyususn kedalam pola,memlih mana yang penting danakan dipelajari,serta membuat kesimpulan.Rancangn analisis ini menggunakan analisis data deskriptif dan verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

A. Deskriptif Bherbagi Pengetahuan

Persen skor rata-rata untuk variabel berbagi pengetahuan memiliki klasifikasi yang termasuk dalam katagori cukup . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel berbagi pengetahuan dari karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman yang dipaparkan para karyawan sudah cukup , dilihat beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor. Najmun, ada beberapa pernyataan, seperti pada indikator perhatian antara rekan kerja, pengetahuan yang baru memiliki nilai rata-rata terendah.

B.Deskriptif Kmemampuan Kerja

Persen skor rata-rata untuk variabel kemampuan kerja memiliki klasifikasi yang termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dari karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman yang dipaparkan para karyawan sudah cukup baik, dilihat beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor. Namun, ada beberapa pernyataan, seperti pada indikator cekatan dalam bekerja, memiliki tamina yang cukup memiliki nilai rata-rata terendah.

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kemampuan Kerja (X2)	10	0.750	0.300	Valid
	11	0.740	0.300	Valid
	12	0.474	0.300	Valid
	13	0.707	0.300	Valid
	14	0.612	0.300	Valid
	15	0.375	0.300	Valid
	16	0.449	0.300	Valid
	17	0.470	0.300	Valid
	18	0.524	0.300	Valid
	19	0.451	0.300	Valid
	20	0.464	0.300	Valid
	21	0.656	0.300	Valid
	22	0.663	0.300	Valid
	23	0.529	0.300	Valid

C.Deskriptif Kiknerja Karyawan

Persen skor rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki klasifikasi yang termasuk dalam katagori cukup . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel harga diri dari karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman yang dipaparkan para karyawan sudah cukup baik, dilihat beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor. Namun, ada beberapa pernyataan, seperti pada indikator kuantitas , ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata terendah.

2. Analisis Verifikatif

A. Analisis Regresi Berganda

a. Regresi jkBerganda

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.999	2.417		.827	.411
	Berbagi Pengetahuan	.386	.116	.349	3.320	.002
	Kemampuan Kerja	.368	.078	.495	4.706	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table di atas diperoleh nilai a sebesar 1,999, β_1 sebesar 0,386 dan β_2 sebesar 0,368. Dengan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.999	2.417		.827	.411
	Berbagi Pengetahuan	.386	.116	.349	3.320	.002
	Kemampuan Kerja	.368	.078	.495	4.706	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

demikan, persaman regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y= 1,999 + 0,386X_1 + 0,368X_2$$

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uhji Normalitas Data Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75693831
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.541

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Multikolinearitas

Coefficients[a]

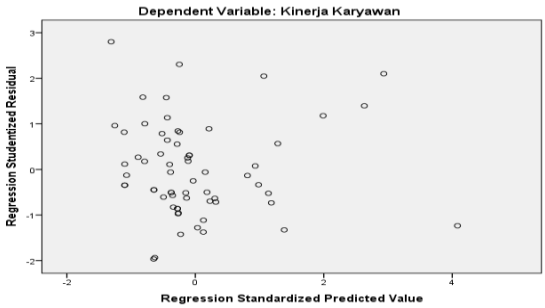
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Berbagi Pengetahuan	.625	1.600
	Kemampuan Kerja	.625	1.600

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data Spss 2018

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berbagi pebhngetahuan (*knhgowledge sharing*) karyawan di Dinas Perumahan dan Pemukiman yang diukur dari empat indicator yaitu Pengetahuan baru tentang pekerjaan , informasi baru ,pengalaman ,dan perharian sesama rekan kerja secara akumulasi tergolong cukup. Dinas Perumahan dan Permukiman menerapkan Berbagi Pengetahuan untuk menambah wawasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawann. Indikator Tertinggi terdapat Informasi Baru Namun masih terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden indikator tersebut yaitu Perhatian antara rekan kerja.
2. Kemampuan karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman yang diukur dari enam indicator yaitu memahami cakupa bidang tugas, memahami perintah pimpinan, mengatasi hambatan dalam pekerjaan secara akumulasi cukup baik. Dinas perumahandan permukiman telah memiliki kemampuan kerja karyawan yang memiliki potensi cukup baik. Nilai Tertinggi terdapat dari indikator Memahami Perimtah Pemimpin Namun masih terdapat indicator yang nilainyapaling rendah dari jawaban responden tersebut yaitu cekatan dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman yang diukur dari empat indicator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan

waktu, efektifitas, secara akumulasi cukup baik. Dinas perumahandan permukiman telah memiliki Kinerja karyawan yang cukup . Nilai Tertinggi terdapat dari indikator Efektifitas. Namun masih terdapat indicator yang nilainy apaling rendah dygari jawaban responden tersebut yaitu Ketepatan waktu.

b.Saran

Berdasarkan hasil penelitian ,pembahasan dan kesimpulan mengenai Berbagi Pengetahuan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Maka penulis menyampaikan Beberapa saran sebagai Berikut :

1. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) pada Karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman mengenai pengetahuan yang baru harus lebih ditingkatkan lagi dan membangun kebiasaan bagi karyawannya diskusi atau sharing bagi seluruh karyawan, memperbanyak kegiatan-kegiatan. Serta perhatian antar sesama rekan kerja harus lebih bisa bekerja sama lagi dalam arti saling memberikan perhatian dalam pekerjaan dan pengalaman baru harus lebih di perhatikan lagi sehingga kinerja yang di dapat akan optimal.
2. Kemampuan Kerja pada karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman sudah memenuhi kriteria alangkah sebaiknya cekatan dalam bekerja pada karyawan perlu di tingkatkan lagi agarpekerjaan tidak tertunda-tunda. Dengan itu terampil dalam bekerja pun harus lebih meningkat lagi karena kinerja yang baik dihasilkan dari karyawan yang memiliki keterampilan yang tingg serta memiliki stramina yang baik maka dari itu harus menjaga kesehatan supaya dalam menyelesaikan pekerjaan btidak terhambat .
3. Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan dan Permukiman dinilai telabhh cukup. Namun perlu mengembangkan kuantitas kerja karyawan djhialam menangani situasi darurat terhadap pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Untuk itu perlu di perhatikan mengenai keefektifan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arina Idzna Mardlillah, Kusdi Rahardjo .2017 . Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan(Sjtudi Pada Karyawan Non-Medis Rs Lavalette Malang),

Citra Jati Ningrum, Mochamad Al Musadieq ,Arik Prasetya, 2016 ,Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja.

DeWny BaguWs Ristanto, 2017 , Pengaruh *Knowledge ShariRng* Terhadap *Individual Innovation Cap ability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara).

Diah Ayu Kristiani1 ,Dr. Ari Pradhanawati, M.S2 ,Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si , 2013, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Farlen Frans . 2011 . Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. United Tractors, Tbk Samarinda).

Kikoi Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam ,Ika Ruhana .2015.Pengaruh KemampuanKerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja LKaryawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan NusantaraX (Pabrik Gula) Djombang Baru).

Marwansyah /2010 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta : Bandung

Nessia Kusuma Wardani Kusuma ,Suhermin .2017 Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office Pt. Smart Tbk . Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017 Issn : 2461-0593

Nur Yuliana Amalia , 2017 . Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rskb Diponegoro Dua Satu Klaten).

Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto ,Mohammad Iqbal, 2016 .
Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)

Robbins , Stephen P.& Judge , Timothy A.2008. Perilaku Organisasi .Edisi Ke 12. Jakarta: Selemba Empat.

Robbins Stephen, 2006." Perilaku Organisasi, Prentice Hall, Edisi Kesepuluh . Jakarta :PT Indeks Kelompok Gramedia.

Retno Pandan Arum Kusumowardhani, 2011. Perilaku Berbagi Pengetahuan Dalam Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Tentang Dukungan Organisasi

Silmy Anjany Aulia, Dr.Ir.Syarifuddin,Mm ,2017 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap

Kinerja Karyawan Di *Telkom Corporate University Center*

Sedarmayanti. 2010 . Tatea Karja dan Prodektivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung. Mundur Maju.

Suryana. 2010. Metodelogi Penelitian.Bandung: Bahan Perkuliahan Universitas Pendidikan Indonesia

Sugiyono.2009.Metode Penelitian Kuantitatif Da n Kualitatif.Cv.Alfabeta: Bandung.

Sugiyono , 2002,Metode Penelitian Administratif. Bandung:CV Alfabeta.

Sri Raharso, Sri Surjani Tjahjawati 2016 .Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui *Knowledge Sharing* Cv. Alfabeta: Bandung

Oktafia Kontu1 Peggy Mekel2 Silcyljeova Moniharapon , 2015, Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado

Umi Narimawati 2010. Penulisan Karya Ilmiah . Jakarta: Penertbit Genesis

Wasim Ul Rehman, Muhammad Ilyas And Nabila Asghar , Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance.