21214140_Anisa Meilani

by 21214140 Anisa Meilani

Submission date: 07-Sep-2018 03:11PM (UTC+0700)
Submission ID: 998179370
File name: 21214140_Anisa_Meilani_REVISITURNITIN.docx (64.81K)
Word count: 2030
Character count: 15080

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN PROVINSI JAWA BARAT

(EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL AND ATTITUDE TO EMPLOYEE PERFORMANCE, STUDY ON DINAS PERUMAHAN ANS PERMUKIMAN PROVINSI JAWA BARAT)

Oleh :

Dr.Rizki Zulfikar.,SE.,M.Si.

Anisa Meilani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Komputer Indonesia

e-mail: Anisameilani21@gmail.com

ABSTRACT

Highemployee performance can be achieved if all elements in the agency are well integrated and capable of carrying out their roles according to the needs and desires of the public and employees, therefore management of knowledge, skills, and work attitudes is needed to improve employee performance.is to analyze and find out the influence of knowledge on employee performance. This is study was shown to examine the influence of management of knowledge, skills, and attitudes towards employee performance both partially in the west java province RESIDENTIAL HOUSING AND DEPARTMENT in all fields. The research methodused sdescriptive and verification method with a total sample of 122 respondents. Data was collected using the questionnaire method and data analysis used was multiple linear regression analysis. The results showed that the management of knowledge, skills, attitudes, and performance of the West Java provincial housing and residential office staff in all fields could be said to be quite high. Management of knowledge, skills and attitudes has a high influence on improving employee performance by 89%. Partially knowledge management provides a more dominant influence than skills and attitudes in improving employee performance.

Key Word: Knowladge Management, Skill, Attitude, Employe Performance

ABSTRAK

Kinerjapegawaipemerintah yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam instansi terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya selaras bareng kebutuhan dan keinginan sosial dan pegawai. karenasebab itu diperlukan manajemen pengetahuan, keterampilan, sikap kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai baik secara parsial pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat dalam semua bidang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel122 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi inierberganda.

Kata kunci : Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan kinerja pegawai

Pendahuluan

Masalah tentang sumber daya manusia telah menjadi permasalahan yang penting di era Dunir saat ini. Sumber aya manusia adalah suatu faktor penggerak utama dari kegiatan operasional suatu perusahaan sehingga memiliki peran yang besar bagi kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan menuntu untuk dapat memiliki sumber daya manusia sing bagus guna menghadapi persaingan di pasar.

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga,tenaga yang diperlukan untukmenciptakan daya,gerakan,kegiatan, dan tindakan yang digunakanuntuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009: 1).

Agar tujuan sebuah perusahaan atau sebuah usaha tercapai maka dibutuhkan pegawai sebagai penggerak utamanya. Persaingan yang ketat pada saat ini tentunya dibutuhkan pegawai yang memiliki manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sangat baik agar mampu beradaptasi sesuai dengan perkembangannya saat ini dan mempunyai pengetahuan yang luas untuk mengikuti perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis maupun pekerjaan saat ini. Hal ini semata-mata agar menjaga kinerja pegawai secara optimal sehingga apa yang dijadikan tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai.

Kajian Pustaka

Manajemen Pengetahuan

Menurut Rigby (2009) berpendpat bahwa: "Manajemen Pengetahuan mengem-bangkan sistem dan proses dalam mendapatkan dan berbagi suatu kepandaian. Ini meningkat-kan penerus berdasarkan kegunaan, dapat dipertanggungjawabkan, dan informasi penuh arti, dan mencari agar bisa meningkatkan kedua hal, individu serta kelompok belajar. Selain itu dapat memaksimalkan nilai dari sebuah dasar

kepandaian organisasi melewati fungsi berbeda dan lokasi".

Adapun indikator Menurut Jurnal Yunita Lidya Kandou1, Victor P. K. Lengkong2, Greis Sendow (2016:152): "Knowledge management: serangkaian proses penciptaan nilai denganmenggunakan knowledgebased assets.Indikatornyayaitu: kemampuan, motivasi, dukungan singditerima, penempatan pe kerjaan yang lakukan, dan hubungan karyawan dengan organisasi".

Keterampilan

Menurut David A. Whetten dan Kim S Cameron (2014:13) "Keterampilan terdiri dari serangkaian tindakan yang mampu diidentifikasi yang dilakukan oleh seseorang dan yang mengarah kepada hasil tertentu".

a)

Sikap

Menurut John H. Harvey dalam Abu Ahmadi (2009:150) mendefinisikan "Sikap adalah menyiapkan respon secara konsisten baik dalam bentuk positif atau negatif terhadap objek tertentu atau situasi".

Kinerja Pegawai

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerjapegawai atau defisi kinerja atau 18 "*performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok atau organisasi orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggungjawab masingmasing dalam upaya mencapai tujuanE orgnisasi yang bersangktan scara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika yang berlaku dalam organisasi".

Indikator untuk Pengukur kinerja karyawan secar ana enem indikator,yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakanjumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

OBJEK PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012:38) pengertian objek penelitian adalah "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Didalam penelitian ini, penulis meneliti dua variabel. Berikut adalah penjelasan variabel yang akan di teliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel *independent* adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau adanya pengaruh variabel *Dependent* (variabel tidak bebas). Variabel *Independent* (variabel X1) dalam penelitian ini adalah Manajemen Pengetahuan (variabel X2) adalah Keterampilan dan (variable X3) Sikap.
2. Variabel *Dependent* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *Independent.* Variabel *Dependent* (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

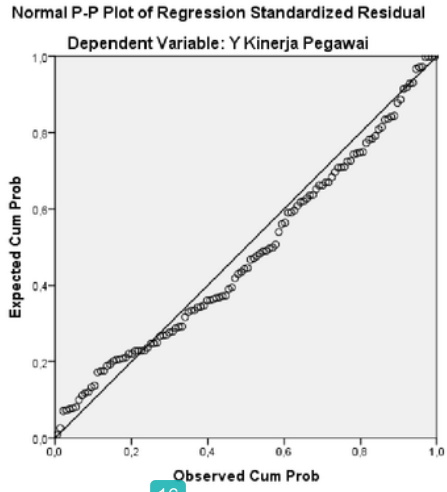
Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyon(2016:147) berpendapat pengertian pendekatan deskriptif adalah "Metode deskriptif metoda yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan

data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tampa bermagsud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umm atau generlisasi".

Sedangkan penelitian verifikatiuf menurut Sugiyonk (2014:154) adlah "Memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



16

Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas Data dengan Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar di atas diperoleh Normal P-P Plut dimana titik-titik koordinat tersebar di sekitar garis diagonal sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.Dngan kato lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji normalitas diatas menunjukan bahwa data yang diperoleh penulis berdistibusi normal karena bulat atau titik berada di dekat garis tengah, dan jika titik tersebut diluar garis tersebut maka tidak berdistribusi normal

. 2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 Manajemen Pengetahuan	,536	1,867
	X2 Keterampilan	,551	1,817
	X3 Sikap	,819	1,221

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Tabel tersebut menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. kata data yang disauguhkan pada table di atas, terlihat bahwa nilaij *tolerance* diperoleh ketiga variabel bebas masing-masing sebesar 0,536, 0,551 dan 0,819 yang ketiganya > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal lini menunjukan bahwatidak ditemukan adanya korelasi yang kuatk diantara variabel bebas, sehingga asumsi data bebas dari multikolinieritas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedasitistas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			AbsRes
Spearman's rho	X1 Manajemen Pengetahuan	Correlation Coefficient	-,004
		Sig. (2-tailed)	,967
		N	122
	X2 Keterampilan	Correlation Coefficient	-,076
		Sig. (2-tailed)	,405
		N	122
	X3 Sikap	Correlation Coefficient	,063
		Sig. (2-tailed)	,488
		N	122

9

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi korelasi *Rank-Spearman* yang diperoleh ketiga variabel bebas > 0,05 (tidak signifikan) yang menunjukan bahwa varians residual dalam data bersifat homokedastisitas,dengan kata ain, ti dak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam perhitungannya penulis diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$Y = 4{,}118 + 0{,}142X_1 + 0{,}314X_2 + 0{,}371X_3$$

4,118: menunjukan jika manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap 0, maka kinerja pegawai akan tetap bernilai 4,118.

a. Konstanta sebesar 4,118 menunjukan bahwa ketika Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan sikap bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Pegawai akan bernilai positif sebesar 4,118.
b. Variabel X_1 yaitu Manajemen Pengetahuan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,142 menunjukan bahwa ketika Manajemen Pengetahuan meningkat sebesar 1, maka akan diiringi oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,142.
c. Variabel X_2 yaitu Keterampilan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,314 menunjukan bahwa ketika Keterampilan meningkat sebesar 1, maka akan diiringi oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,314.
d. Variabel X_3 yaitu Sikap memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,371 menunjukan bahwa ketika Sikap meningkat sebesar 1, maka akan diiringi oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,371.

ANALISIS KORELASI

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Didapatkan hasil korelasi sebesar 0,646 dengan arah positif. Artinya hubungan parsial yang terjadi adalah searah, dimana semakin tinggi Penilaian Manajemen Pengetahuan maka Kinerja pegawai akan semakin tinggi.
2. Didapatkan hasil korelasi sebesar 0,725 dengan arah positif. Artinya semakin tinggi keterampilan diri maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasinya cukup kuat dan signifikan.
3. Didapatkan hasil korelasi sebesar 0,608 dengan arah positif. Artinya semakin

tinggi sikap maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasinya cukup kuat dan signifikan.

PENGUJIAN HIPOTESI (Uji T)

1. Penilaian Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel penilaian manajemen pengetahuan sebesar 2,780 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,780>1,980) makaH_0 ditolak danH_1 di terima, sehingga dapat kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja pegawai pegawai di dinas Perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.

2. Keterampilan terhadap kinerja pegawai

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel keterampilan sebesar 6,563 dikarenakan $t_{hitung}>t_{tabel}$ (6,563>1,980) maka H_0tolak dan H_2 Iterima, sehingga dapat kesimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap kinerja pegawai pegawai di dinas Perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.

3. Sikap Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel penilaian Sikap sebesar 6,196 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,196>1,980) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap terhadap kinerja pegawai pegawai di dinas Perumahan dan permukiman Provinsi Jawa Barat.

yang signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai di Koperasi Inti Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Manajemen Pengetahuan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat secara akumulasi memiliki nilai cukup baik. Keterampilan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat secara akumulasi memiliki nilai cukup baik. Sikap pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat secara akumulasi memiliki nilai cukup baik, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat secara akumulasi memiliki nilai cukup baik.
2. Hasil penelitian secara verifikatif terdapat pengaruh sing benar positif dan signifikan

dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

3. Hasil penelitian secara verifikatif terdapat pengaruh yang opositif dan sigifikan dari Keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dins Peyumahan danPerukiman Provinsi Jawa Barat.
4. Hasil penelitian secara verifikatif terdapat pengaruh ygposi tif dan ignifikan darisikap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

Saran

1. Manajemen pengetahuan di Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat harus tingkatkan lebih lanjut agar mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pada pegawai. Pegawai dengan keterampilan dan sikap yang baik dapat bekerja secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Upaya meningkatkan kualitas manajemen pengetahuan di Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat telah cukup, namun Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat harus memperhatikan skor yang paling rendah yaitu dukungan yang diterima. Dukungan yang diterima sebaiknya dilakukan dengan cara atasan lebih memperhatikan pegawai dan lingkungan kerja untuk memberikan dukungan atau motivasi, memfasilitasi penyampaian keluhan secara formal dan keterlibatan atasan diperlukan dalam mendukung apa yang terjadi pada karyawan terutama yang bersangkutan dengan pekerjaan.
2. Keterampilan pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat memiliki kriteria cukup dan mendekati kriteria kearah cukup tinggi. Dinas Perumahan dan Permukiman harus dapat meningkatkan keterampilan yang ada pada pegawai dan atasan harus lebih mengembangkan lagi keterampilan pada pegawai dengan cara pelatihan bawahan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan serta menjalin harmonisasi hubungan kerja antara atasan dengan pegawai agar keterampilan pegawai bisa terakui.
3. Sikap Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat memiliki kriteria cukup baik, Dinas Perumahan dan Permukiman harus memperhatikan lagi kebebasan dalam berekspresi pada pegawai agar percaya diri dalam sikap bebas berekspresi dengan

mengembangkan potensi pegawai dalam berekspresi, menjalin komunikasi yang baik pada pegawai bawaha,atasan dan lingkungan yang ada di Dinas Perumahan dan Permukiman.

4. Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman dinilai telah cukup. Namun atasan perlu mengembangkan efektifitas kerja dan ketepatan waktu dalam menangani situasi darurat terhadap pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Ahmadi (2009). *Psikologi Umu m*. Jekarta : Rika kCipta

Dalkir Kimiz (2011). *Knowledge Management In Theory And Practice. ElsiverButterworth*. Heinemoon Usa. Barungton, United Stateof America

David A. Whetten , Kim S. Cameron. 2104 *Pengembangan Keterampilan Manajemen.* Edisi Ke-7. Diterjemahkan Oleh: Edina T. Sofia

Moeheriono 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bandung : Ghalia Indonesia.

Robbins. (2000). Keterampilan Dasar. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Sugiyono, (2012). *Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung : ALFABET

Sugiyono (2014). Metode Penelitian Pendidikan PendekatanKuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono ,(2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABET

Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* : Teori Aplikasi Dan

Yuanita, Victor Dan Greis (2016). *Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja karyawan*.

Vol.16 No.01 2016.

21214140_Anisa Meilani

ORIGINALITY REPORT

15%	15%	3%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	3%
2	digilib.unpas.ac.id Internet Source	2%
3	id.123dok.com Internet Source	1%
4	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	elib.unikom.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
8	repository.upi.edu Internet Source	1%
9	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%

10	eprints.dinus.ac.id Internet Source	<1%
11	fifth337unpam.blogspot.com Internet Source	<1%
12	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
13	www.jurnalkiatuir.com Internet Source	<1%
14	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1%
15	media.neliti.com Internet Source	<1%
16	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
17	www.infodiknas.com Internet Source	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		