

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, TECHNOLOGY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari)

Graselsya Febri Arung Bangalino¹, Nurwidianto², Louis Soemadi Bopeng³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua^{1,2,3}

Page | - 292 -

Correspondence Email: louisbopeng@gmail.com

ABSTRAK

Pada era persaingan saat ini pengetahuan penting bagi organisasi, sehingga diharapkan *knowledge management, technology* dan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi yang baik sebagai sumber daya manusia khususnya pada dunia perantoran. Penelitian ini bertujuan mengukur pengaruh dari *knowledge management, technology* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari.

Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang responden dengan teknik pengumpulan sampel *Judgement Sampling*.

Hasil analisis menunjukkan *knowledge management, technology* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari.

ABSTRACT

In today's era of competition is important for organization, so expect knowledge management, technology and discipline work can contribute well as human resources, especially in the world of office. This study aims to measure the influence of the knowledge management, technology and work discipline of the employment of the office of the environment office of the Manokwari district.

Method of associative research with multiple linear regression analysis technique. The number of samples in this study as many as 46 respondents with sample collection techniques Judgement Sampling.

The result of the analysis shows that the knowledge management, technology and work discipline has a significant effect on the performance of the employees of the environment office of the Manokwari district.

Key words: Knowledge, Management, Technology, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia yang memasuki negara lain dengan menawarkan pengetahuan dan keahliannya. Oleh sebab itu, para manager dan pimpinan organisasi dituntut menempatkan pengetahuan sebagai sumber daya penggerak sehingga para karyawan atau pegawai menjadi sumber daya yang dapat bersaing dalam dunia bisnis maupun organisasi.

Page | - 293 -

Pemanfaatan teknologi informasi dalam bidang pendidikan dan organisasi manapun sangat penting, terutama untuk mengembangkan suatu sistem yang bermutu, salah satunya dengan *Knowledge management* yang memungkinkan pengolahan pengetahuan lebih bermutu dan terjamin serta mampu mendukung organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan bagian dari kemajuan organisasi untuk menciptakan pegawai yang berkualitas. Hal ini juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan akan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Knowledge management pada mulanya diterapkan dalam dunia bisnis yang dapat membantu komunikasi dari top manajemen hingga ke bagian operasional untuk memperbaiki proses kerja dan juga sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber daya manajemen. Pengetahuan adalah tentang mencari, membuka, membagikan dan bersama-sama menggunakan sumber daya yang paling berharga dari suatu organisasi keahlian, keterampilan dan kebijakan. Para manajer pengetahuan mencari aset-aset manusia ini, karena membantu orang-orang berkolaborasi dan belajar serta membantu orang-orang menghasilkan ide-ide baru dan mengerahkan ide-ide baru itu menjadi inovasi-inovasi yang sukses (Bateman dan Snell, 2008).

Menurut Halawi (2008), berpendapat bahwa untuk bertahan dalam kompetisi, organisasi perlu memiliki pengetahuan yang cukup dan mampu mengelola pengetahuan tersebut menjadi sumber daya yang merupakan keunggulan organisasi. Dalam lingkungan yang didukung oleh pengetahuan, pekerja akan memiliki hubungan yang berbeda dengan pekerja lainnya. Selain itu, dengan pengetahuan diharapkan pekerja akan memiliki cara kerja yang lebih efektif, efisien dan inovatif.

Sejarah membuktikan bahwa organisasi yang maju dan dapat bertahan dengan baik dari zaman ke zaman adalah perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mengelola manajemen pengetahuan yang dimilikinya dengan baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumberdaya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pengetahuan bisa membuat keunggulan bersaing mampu bertahan karena cenderung berharga, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan.

Dalam ekonomi global baru yang muncul dengan perlakan, sumber daya manusia, teknologi informasi, pengambilan keputusan yang cepat, pemanfaatan keterampilan tenaga kerja dan pengetahuan. Informasi dan pengetahuan merupakan hal penting dalam proses berbagi pengetahuan. Informasi yang baik adalah informasi yang menggunakan bahasa yang mudah dipahami, mampu menyediakan informasi yang

dibutuhkan, tersedia pada waktu dibutuhkan, relevan dengan pekerjaan, memberikan informasi yang cukup, dan *up to date*. Semakin baik kualitas informasi, maka hal ini akan menstimuli pengguna untuk menggunakan sistem informasi tersebut, (DeLone dan McLean, 2003).

Halawi (2003), menyimpulkan bahwa kualitas pengetahuan mempengaruhi penggunaan sistem dan menemukan bahwa semakin tinggi kualitas informasi dan pengetahuan, maka sistem tersebut akan semakin sering digunakan. Kepuasan didefinisikan sebagai pemikiran yang merepresentasikan emosional sistem yang ditandai dengan mengunjungi kembali sistem, maka mereka akan mendapatkan manfaat dari sistem tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika pengguna puas dengan sistem informasi, maka sistem informasi akan memberikan pengaruh pada kinerja pengguna.

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Usaha mengoptimalkan situasi organisasi tersebut tidak dapat dipisahkan dari kedisiplinan para pegawai yang ada. Menurut (Hassel, 2007).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan, ketentuan etika norma dan kaidah yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013), seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap yang mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi, Lebih lanjut kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran didalam meningkatkan pengetahuan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari adalah salah satu instansi dari dua puluh dua (22) Dinas yang ada di kabupaten manokwari yang menangani permasalahan Lingkungan dan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Lingkungan Kabupaten Manokwari Hidup sebagai organisasi harus terus berubah, berkreasi dan berinovasi dalam menjalankan peran yang diembannya dan semakin dituntut meningkatkan standar kualitasnya. Lebih lanjut kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *Knowledge management* yang dimiliki.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

tersebut akan membuat manajemen kantor dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan kantor.

Dalam kegiatan sehari-hari, pegawai sangat bergantung dengan *Knowledge management, technology* dan disiplin kerja karena hal tersebut menjadi salah satu faktor pendukung terlaksananya pekerjaan-pekerjaan tugas secara baik dimulai dari pimpinan sampai dengan staf kantor. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari?
2. Apakah *Technology* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari?
4. Apakah *Knowledge management, Technology* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari?

Hipotesis Penelitian

H_1 : *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_2 : *Technology* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

H_3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_4 : *Knowledge management, Technology* dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka. Sugiyono (2014), Penelitian asosiatif (hubungan kasual) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). (Sugiyono, 2014).

Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan untuk memperoleh populasi adalah Metode *non-probabilitas sampling* dengan teknik dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai kantor Dinas lingkungan hidup Manokwari. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Sugiyono (2014), kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai kantor di kantor Dinas Lingkungan hidup yang berjumlah 46 orang pegawai yang terdiri dari 40 orang PNS dan 6 orang tenaga honorer.

sampel dalam penelitian ini yaitu semua pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup di Manokwari. Sedangkan dalam penarikan sampelnya, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* atau *judgment sampling* yang merupakan cara penarikan sampel berdasarkan kriteria yang paling baik dalam menetapkan sampel penelitian dengan 46 orang pegawai yang terdiri dari 40 orang PNS dan 6 orang tenaga honorer.

Page | - 296 -

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang biasa digunakan adalah

1. Observasi adalah mendatangi langsung lokasi penelitian, sebelum penelitian dilakukan maupun data saat penelitian berlangsung. Sugiyono (1999).
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya. Sugiyono (1999).
3. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya, kuisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2009).
4. Data sekunder yang diperoleh yaitu dokumen/file mengenai jumlah daftar pegawai dan gambaran umum Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari.

Teknik Pengukuran instrument

Untuk menentukan nilai kategori diatas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2012). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata antara lain:

Tabel 1.

Skala Pengukuran

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu/netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono,1999)

Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang dipakai untuk mengukur atau melihat fenomena alam maupun sosial yang diamati dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner (Sugiyono 2012).

1. Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel masing-masing item dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. pengujian validitas pada taraf yang signifikan digunakan adalah (α) = 5% atau 0,05 (Ghozali, 2006).
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dalam hal objek penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai α cronbach $\geq 0,60$, jika α cronbach $<0,60$ maka dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2006).

Page | - 297 -

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi untuk melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependent berdasarkan masukan variabel independent nya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi, antara lain.

1. Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependent dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. (Ghozali, 2006).
2. Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara independent. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai tolerance $\geq 0,1$ dan $variance inflation factor (VIF) \leq 10$. (Ghozali 2006)
3. Uji Heteroskedastisitas. Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah yang di prediksi dan sumbu X adalah residual. (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2006). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Page | - 298 -

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e .$$

Dimana :

Y : Kinerja pegawai

α : Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien masing-masing Variabel

X_1 : *knowledge management*

X_2 : *Technology*

X_3 : disiplin kerja

e : *Standard error.*

Goodness of Fit Regression Modelling

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur ketepatan dari fungsi regresi sampel yang digunakan menaksir nilai secara aktual melalui metode statistik, dengan cara mengukur nilai koefisien determinasi, yaitu nilai statistik F dan nilai statistik t Ghozali (2006).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat Ghozali (2006), Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Jika F hitung \leq tabel, atau nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai signifikan $F \leq 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Ghazali (2006). Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Page | - 299 -

Definisi Operasional Variabel dan pengukuran

Knowledge Management. Menurut Nawawi (2012), variabel *Knowledge Management* (X_1) di ukur melalui:

X1.1 Stok pengetahuan. Dokumen-dokumen atau *data base* dan buku-buku panduan yang tersimpan sebagai arsip pegawai sehingga mudah untuk ditemukan.

X1.2 Alur pengetahuan. Merupakan alur prosedur kerja, informasi atau pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai menurut aturan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Technology. Menurut Soemohadiwodojo (2015), *Technology* (X_2) di ukur melalui :

X2.1 *Availability.* Tersedianya sistem teknologi dapat membantu pegawai lebih cepat mengerjakan tugasnya

X2.2 Waktu rata-rata antara kegagalan sistem. Sistem teknologi dikatakan andal jika sistemnya bermasalah dan diperbaiki akan bertahan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

X2.3 Waktu rata-rata perbaikan. Sistem teknologi yang andal apabila dalam perbaikan hanya membutuhkan waktu yang lebih pendek.

Disiplin Menurut Afandi (2016), *Disiplin kerja* (X_3) di ukur melalui :

X3.1 *Disiplin Modern* Dilakukan dengan cara diadakan sosialisasi tentang aturan yang berlaku sehingga pegawai terhindar dari hukuman,

X3.2 *Disiplin Tradisional* Memberikan hukuman sesuai peraturan yang berlaku apabila terjadi kesalahan pekerjaan.

X3.3 *Disiplin Bertujuan.* Disiplin dengan cara memberikan hukuman, dilakukan agar pegawai melakukan pekerjaan dengan jujur dan penuh tanggung jawab.

Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dimaksudkan untuk menjelaskan variabel diatas adalah:

Y1.1 *Quality*: Kualitas Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai melalui proses yang benar dan hasilnya sesuai harapan.

Y1.2 *Quantity*: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang diberikan.

Y1.3 *Timeliness*: Pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan memanfaatkan waktu yang tersisa untuk pekerjaan yang lain.

Y1.4 *Cost effectiveness*: Tingkatan dimana penggunaan sumber daya instansi berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

Y1.5 *Need for supervision*: Pegawai bekerja tanpa harus diawasi dan dibimbing oleh atasan.

Y1.6 *Interpersonal impact*: Seorang pegawai menunjukkan kerjasama di sekeliling lingkungan kerjanya.

Page | - 300 -

HASIL PENELITIAN

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2006).

Tabel 2.

Regresi linear berganda / Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	22.488	6.318	3.559	.001
	x1	-.110	.238	-.464	.645
	x2	.909	.313	.345	.005
	x3	1.102	.272	.505	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 2 diata, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22.448 + -0.110 x1 + 909x2 + 1.102x3$$

Berdasarkan bentuk persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta . Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 22.448 yang menyatakan bahwa jika variabel independen (*knowledge management, technology* dan disiplin kerja) dianggap kostan maka nilai variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 22.448.
2. *knowledge management* (x1). Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai regresi variabel *knowledge management* sebesar -0.110 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pada variabel *knowledge management* sebesar -0.110 maka akan menurunkan variabel kinerja sebesar -0.110.

3. *Technology* (x2). Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai regresi variabel *technology* sebesar 909 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pada variabel *technology* maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 909.
4. *Disiplin kerja* (x3). Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai regresi variabel *disiplin kerja* sebesar 1.102 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pada variabel *disiplin kerja* maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 1.102.

Menilai *Goodness of Fit* Suatu Model

Dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, nilai stastik T (Ghozali,2006).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2006).

Tabel 3.

Uji R Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.458	.419	2.441

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.419 hal ini menunjukkan bahwa 41.9% kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu *knowledge management*(X1), *technology* (X2) dan *disiplin kerja* (X3) sedangkan sisanya

58,1% (100%-41.9%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian secara Parsial (Uji T)

Uji T manunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2006).

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, atau nilai signifikan $T < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, atau nilai signifikan $T > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 4.

Uji T Coefficients^a

Page | - 302 -

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	B	Coefficients		
1 (Constant)	22.488	6.318		3.559	.001
x1	-.110	.238	-.056	-.464	.645
x2	.909	.313	.345	2.904	.005
x3	1.102	.272	.505	4.046	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4 diatas maka diperoleh hasil bahwa Variabel *knowledge management* (x1). Dari hasil pengujian secara parsial dapat menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* (x1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0.464 dengan nilai signifikan 0.645 ($0.645 > 0.05$), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari.

Variabel *technology* (x2). Dari hasil pengujian secara parsial dapat menunjukkan bahwa variabel *technology* (x2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.904 dengan nilai signifikan 0.005 ($0.005 < 0.05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *technology* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari.

Variabel Disiplin kerja (3). Dari hasil pengujian secara parsial dapat menunjukkan bahwa variabel Variabel Disiplin kerja (3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.046 dengan nilai signifikan 0.000 ($0.000 < 0.05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari.

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen / terikat (Ghozali,2006).

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama variabel Y.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 diterima H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Tabel 5.

Uji F ANOVA^a

Page | - 303 -

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.187	3	70.396	11.813
	Residual	250.291	42	5.959	
	Total	461.478	45		

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 11.813$ dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa *knowledge management, technology* dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup.

PEMBAHASAN

Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian secara parsial hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* (x_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0.464 dengan nilai signifikansi sebesar 0.645 ($0.645 > 0.05$) maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa secara parsial *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawa di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Dalam suatu organisasi secara tidak sadar, tiap-tiap orang dalam suatu instansi mempelajari *knowledge management*. *Knowledge* yang positif sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Biasanya orang yang mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang memiliki pengetahuan rendah bisa dikatakan kurang produktif.

Dalam lingkungan yang didukung oleh pengetahuan, pekerja akan memiliki hubungan yang berbeda dengan pekerja lainnya. Selain itu, dengan pengetahuan diharapkan pekerja akan memiliki cara kerja yang lebih efektif, efisien, dan inovatif. Untuk bertahan dalam kompetisi, organisasi perlu memiliki pengetahuan yang cukup dan mampu mengelola pengetahuan tersebut menjadi sumber daya yang merupakan keunggulan organisasi, Halawi (2008).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2007). Yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan Studi Kasus Departemen *FrontOffice* Surabaya Plaza Hotel. Warouw, L. kawet (2014) juga menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Operasional pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabbang Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup membuktikan bahwa *knowledge management* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman pegawai mengenai standar operasional prosedur dan disiplin-disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap pegawai lebih giat lagi untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama antar pegawai dalam organisasi dan instansi pegawai lebih ditingkatkan dengan adanya saling menghormati antar pegawai. Karena *knowledge management* adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peran dalam pekerjaan.

Page | - 304 -

Pengaruh *technology* terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat menunjukkan bahwa variabel *technology*(x2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.904 dengan nilai signifikan 0.005. artinya hasil uji t menunjukkan secara parsial pada variabel *technology* memiliki nilai signifikan $0.005 < 0.005$ maka dapat dikatakan *technology* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai.

Technology digunakan untuk mengacu pada suatu item yang bermacam-macam dan kemampuan yang digunakan dalam pembuatan, penyimpanan, dan penyebaran data dan informasi. Komponen utamanya ada tiga yaitu komputer (*computer*), komunikasi (*communication*), dan keterampilan. Dalam lingkungan Kantor Dinas Lingkungan Hidup, komputer adalah alat bantu yang mutlak diperlukan. Tidak terbayangkan bagaimana kantor dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya komputer. Di lain pihak untuk memperlancar penyampaian dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi diperlukan alat-alat komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agil M. Dkk (2014) yang menyatakan bahwa *technology* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun) dan juga Irma salamah, Lindawati. (2012). yang menyatakan bahwa *technology* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari membuktikan bahwa *technology* secara parsial dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu setiap pegawai dapat lebih memahami tentang penggunaan *technology* dimana bila pegawai memahami *technology* maka kinerja akan lebih baik, tapi jika pegawai kurang memahami *technology* maka kinerjanya juga akan kurang maksimal. Karena *technology* merupakan alat yang digunakan para manajer atau pimpinan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian secara parsial dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.046 dengan nilai signifikan 0.000. artinya hasil uji t menunjukkan secara parsial pada variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.005$ maka dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, setiap pegawai lebih meningkatkan disiplin kerja dengan datang tepat waktu pada jam kerja sesuai aturan, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan peralatan kantor yang disediakan dan sedangkan pegawai perlu lagi untuk meningkatkan ketaatanya terhadap aturan kantor dengan tugas yang dibebankan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim (2015) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru dan Any isvandiari (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dengan menaati semua peraturan dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Karena peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih optimal.

Pengaruh *knowledge management, technology* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 11.813$ dengan signifikan sebesar 0.000 Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya *knowledge management, technology* dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. *knowledge management* merupakan sebuah kewajiban, yaitu ilmu yang akan dijalani yang mendasari setiap perbuatan atau perilaku manusia dalam semua aspek kehidupannya, dan ilmu pengetahuan merupakan hiasan dan mengangkat derajat manusia yang akan memudahkan orang yang berilmu dalam tiap pekerjaannya.

Sebab siapa saja yang tidak mengamalkan ilmu pengetahuannya maka dia akan tersesat dalam kehidupannya. Pandangan pengetahuan sebagai sumber keunggulan dan

berdaya saing. Mengidentifikasi bahwa organisasi merupakan suatu entitas pembawa pengetahuan. Tobing, (2009).

Selain itu *technology* juga mempengaruhi kinerja karena dengan adanya bantuan perangkat komputer pekerjaan yang dilakukan khususnya bagi para pegawai menjadi lebih cepat dan mudah, sehingga akan terjadi penghematan baik tenaga maupun waktu untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam suatu instansi kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Teknologi informasi membawa perubahan dalam kehidupan masyarakat.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karena kedisiplinan dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai, bagi organisasi danya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. (Edy Sutrisno,2009)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang *knowledge management*, *technology* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0.645 dimana nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.645 > 0.05$) berdasarkan hasil tersebut maka H1 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa variabel *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh signifikan dari variabel *technology* terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.005 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$) berdasarkan hasil tersebut maka H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa variabel *technology* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan 0.000. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) berdasarkan hasil tersebut maka H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

REKOMENDASI

Hasil penelitian yang diperoleh agar dapat menjadi ilmu pembelajaran bagi pegawai tentang pengetahuan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk pencapaian kinerja yang lebih baik. Sebaiknya alur pengetahuan/prosedur kerja dapat dipahami oleh seluruh pegawai sehingga mereka tahu tugas pokok dan fungsi dari pekerjaannya masing-masing. Prosedur kerja dapat berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat disusun secara baik dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai,

sehingga dapat menjadi panduan bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai bidangnya masing-masing.

Selain itu, tujuan yang hendak dicapai dari adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), yaitu pegawai dapat menjaga kinerja, mengerti dengan jelas peran dan fungsi tiap posisi dalam organisasi, memperjelas alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari tiap pegawai, melindungi organisasi/pegawai dari kesalahan administrasi, serta untuk menghindari kesalahan dan keraguan dalam bertindak.

Page | - 307 -

DAFTAR REFERENSI

Afandi Pandi, 2016. *Concept and Indicator. Human Recouceasfor Management Research.* Yogyakarta:CV BUDI UTAMA.

Agil, Dkk. 2014. Pengaruh penggunaan teknologi informasi. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol. 14 No. 1. 2014

DeLone, W. H dan McLean, E, R. 2003. DeLone dan McLean Model of Information System Succsess: *Journal of Management Information System.* Vol. 19. No. 4. Hal 9-30.

Edy Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.

Ghozali Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Halawi, L.A., McCarthy, R, V dan Aronson, J. E. 2008. An Empirical Investigation of knowledge management System Success. *Journal of Management Information System.* Vol. 48. Hal 121-135

Hassel, S. Nogi. 2007. Manajemenn Publik. Edisi dua, Jakarta: Grasindo

Hasibuan, Melayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

Ikrahmawati. 2016. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. *Skripsi.* Universitas Halu Oleo Kendari. *Tidak diublikasikan.*

Kosasih, Natalia. 2007. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel, *Jurnal Manajemen Perhotelan,* Vol. 3, No. 2, 81 – 87

Nawawi Ismail, 2012. Manajemen Ppengetahuan. Surabaya. Galia Indonesia.

Soemahadiwidjaja Arini, 2015. Panduan Praktis Menyusun. *Key performance indicator*

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta Bandung.

_____, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: prenadamedia.

_____, 2012 *Memahami Penelitian Kuantitatif.* Bandung : Alfabeta

_____, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta Bandung (cet. 15)

_____, 2014 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta Bandung.

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

Tobing, Poyal L, 2007. *Knowledge management* konsep arsitektur dan Implementasi, Yogyakarta: Graga Ilmu

Warouw, Boby T ; Kawet, Lodje. 2014. Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional Pada PT. BTN (PERSERO) TBK. Cabang Menado, *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 1, 234-242.

Page | - 308 -