

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT,
LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN
PERSANDIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG**



**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen**

Oleh : ARDIANTHO, S.KOM

NPM : P32.2020.00751

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
DIAN NUSWANTORO SEMARANG
2023**



UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL TESIS : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT,
LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN
PERSANDIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

PENYUSUN : ARDIANTHO, S.KOM

NPM : P32.2020.00751

“ Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa tesis ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Magister Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melakat pada gelar tersebut ”.

Semarang, 17 Agustus 2023

Ardiantho, S.Kom
Penulis



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**

PERSETUJUAN TESIS


JUDUL TESIS : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT,
LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN
PERSANDIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

PENYUSUN : ARDIANTHO, S.KOM

NPM : P32.2020.00751

Tesis ini telah diperiksa dan disetujui,
Semarang, 12 Juli 2023

Dr. Kusni Ingsih
Pembimbing I


Dr. Artha Febriana, SE, MBA
Pembimbing II

Mengetahui

Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, MBA, Ph.D
Dekan

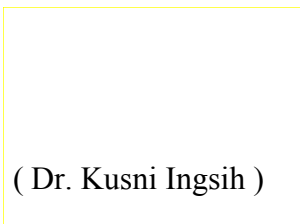


PENGESAHAN TESIS

Nama : ARDIANTHO
NIM : P32.2020.00751
Fakultas : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MAGISTER MANAGEMENT – S2
Judul Tesis : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT,
LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN
PERSANDIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

Semarang, 17 Juli 2023

Dosen Pembimbing I


(Dr. Kusni Ingsih)

Dosen Pembimbing II


(Dr.E. Artha Febriana, SE, MBA)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto Mba, Ph.D




PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN TESIS

Nama : Ardiantho
NIM : P32.2020.00751
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Management – S2
Judul Tesis : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

Telah dinyatakan lulus ujian tanggal 17 Juli 2023

Tim Penguji^{*)} :

1. Dr. Herry Subagyo M.M


(.....)

2. Dr. Yuventius Tyas Catur Pramudi, S.Si, M.Kom


(.....)

3. Dr. Drs. Agus Prayitno M.M


(.....)

^{*)} Tim Penguji diisi nama penguji dan tandatangan penguji setelah revisi

ABSTRACT

Organizational Performance reflects the extent to which a program, activity, or policy successfully achieves the goals, objectives, vision, and mission of the organization that have been strategically planned. It encompasses the optimal completion of tasks in terms of both quality and quantity to attain organizational objectives. The aim of this research is to examine and analyze the influence of knowledge management, work environment, and skills on employee performance.

The study was conducted at the Department of Communication, Informatics, Statistics, and Cryptography of Semarang City. The population consisted of 158 employees who served as respondents, and a saturated sampling method was employed, meaning that the entire population was included as the sample. Data collection was done through questionnaires, and data analysis was performed using the SPSS program.

The findings of this research indicate that first, Knowledge Management does not have a significant influence on the variable of Employee Performance. Second, the Work Environment does not have a significant influence on the variable of Employee Performance. Third, the Skills variable has a significant influence on the variable of Employee Performance.

Keywords: *knowledge management, work environment, skills, employee performance*

ABSTRAK

Kinerja Organisasi mencerminkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah direncanakan secara strategis. Pencapaian pekerjaan yang telah diselesaikan secara optimal baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh knowledge management, lingkungan kerja, keterampilan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang. Populasi sebanyak 158 pegawai sebagai responden dengan menggunakan metode sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknis analisis data menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pertama, Knowledge Management tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kedua Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Ketiga Variabel Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: knowledge management, lingkungan kerja, keterampilan, kinerja pegawai

ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur ke hadirat Tuhan YME yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga Tesis yang berjudul **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG”** dapat terselesaikan dengan baik.

Terselesaikannya Tesis ini, tidak terlepas dari peran berbagai pihak, itulah sebabnya, dalam dan melalui kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Kusni Ingsih, MM selaku Pembimbing I yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
2. Dr. Artha Febriana SE, MBA selaku Pembimbing II yang selama proses penyusunan tesis ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya tesis ini. Penulis menyadari bahwa itu semua membutuhkan pengorbanan baik dalam tenaga, waktu maupun pikiran.
3. DR Yohan Wismantoro, SE, MM selaku Kepala Program Studi Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang yang selama proses penyusunan tesis ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya tesis ini.
4. Kepada semua Staf Pengajar dan karyawan di Program Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang yang telah memberikan tambahan bekal ilmu dan fasilitas, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
5. Kepada mendiang Ayah dan Ibu terkasih yang telah memberikan doa yang tiada henti, dukungan yang tiada terkira kepada penulis.
6. Pimpinan Pemerintah Kota Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Semua pihak baik yang secara langsung maupun tidak langsung memiliki peran dan andil dalam proses penyusunan tesis ini

Akhir kata, besar harapan bahwa sesuatu yang kecil ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Semarang, Agustus 2023

Penulis

Ardiantho, S.Kom

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENULIS	ii
PERSETUJUAN TESIS	iii
PENGESAHAN TESIS	iv
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN TESIS	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
<i>ACKNOWLEDGEMENTS</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1 Telaah Pustaka	8
2.1.1 Knowledge Management.....	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.3 Keterampilan	20
2.1.4 Kinerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.2.1 Dampak Knowledge Management Pada Kinerja	29
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	30
2.2.3 Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja	30
2.3 Penelitian Kerangka Konseptual	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
3.1.1	Variabel Penelitian	32
3.1.1	Definisi Operasional	32
3.2	Jenis dan Sumber Data	34
3.2.1	Data Primer	34
3.2.2	Data Sekunder	34
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	35
3.4	Teknik Pengumpulan Data	36
3.5	Teknik Analisa Data	38
3.6	Uji Statistik Deskriptif, Validitas, dan Reliabilitas	32
3.6.1	Uji Statistik Dekriptif	39
3.6.2	Uji Validitas	39
3.6.3	Uji Reabilitas	40
3.7	Uji Asumsi Klasik	41
3.7.1	Uji Normalitas	41
3.7.2	Uji Multikolinearitas	42
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	41
3.7.4	Uji Regresi Linier Berganda	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisis Data	46
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	47
4.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
4.2	Deskripsi Variabel	49
4.2.1	Deskripsi Variabel Knowledge Management	49
4.2.2	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	50
4.2.3	Deskripsi Variabel Keterampilan	51

4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	52
4.3 Uji Instrumen	54
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.3.2 Uji Multikolinearitas	55
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.4 Uji Hipotesis	56
4.4.1 Uji Analisis Persamaan Regresi Berganda	57
4.4.2 Analisis Uji T (Uji Hipotesis)	58
4.4.3 Analisis Uji F (Simultan)	59
4.5 Pembahasan	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rincian Jumlah Pegawai Diskominfo Kota Semarang	4
Tabel 1.2	Pra Penelitian di Diskominfo Kota Semarang	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Definisi Operasional	33
Tabel 3.2	Skala Likert	38
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.4	Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Knowledge Management	49
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Keterampilan	51
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.9	Uji Validitas dan Reliabilitas	54
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.11	Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.12	Hasil Pengelolaan Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.13	Output Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.15	Output Uji F	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Three Elements of Knowledge Management	11
Gambar 2.2	Model SECI	15
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	70
Lampiran 2	Data dan Hasil Penelitian	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Khaerana (2022), Dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, karyawan merupakan faktor penggerak utama. Oleh karena itu, karyawan diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, knowledge management dapat memberikan dukungan yang lebih maksimal. Setiap karyawan harus terus mengembangkan pengetahuannya dan meningkatkan keterampilannya, serta tidak hanya mengandalkan atau terpaku pada sistem yang ada.

Menurut Kustini (2021), Untuk mencapai kinerja yang baik, seseorang memerlukan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Namun, kesediaan dan keterampilan saja tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang tugas yang akan dikerjakan dan cara melakukannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang menunjukkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan pernyataan dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan harus menunjukkan prestasi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kesediaannya, serta memahami tugas yang diberikan dan cara melaksanakannya.

Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan secara efektif sangat bergantung pada sumber daya manusianya dan bagaimana mereka menciptakan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan. Manajemen pengetahuan melibatkan pengelolaan proses pembuatan, penyimpanan, akses, dan penyebaran

sumber daya organisasi. Organisasi harus mempertimbangkan tujuan utama untuk meningkatkan kapasitas individu dan meningkatkan pengetahuan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Antunes & Pinheiroc (2019).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Contohnya, faktor-faktor seperti kebersihan, kehadiran musik, dan lain sebagainya dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi tersebut.

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, Kustini (2021).

Untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik, seorang karyawan atau pegawai harus memiliki keterampilan yang mendukung, mengikuti prosedur kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan dan waktu yang ditetapkan. Pengalaman kerja yang cukup juga dapat membantu seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta memperoleh penguasaan yang lebih baik atas pekerjaannya. Oleh karena itu, memiliki keterampilan yang memadai dan pengalaman kerja yang cukup sangat

penting bagi karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil studi Wijayanti dan Sundiman (2017), ditemukan bahwa pengetahuan individu, proses kerja, dan teknologi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan, baik secara individual maupun secara kolektif. Hasil dari penelitian Abdullah (2017) menunjukkan baik pengetahuan pribadi, proses kerja, maupun teknologi memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Dalam Pasal 2 Peraturan Walikota (Perwal) Semarang Nomor 107 Tahun 2021, disebutkan bahwa Kepala Dinas memimpin unsur pelaksana tugas pemerintahan pada bidang Komunikasi dan Informatika, Statistik, dan Persandian di Diskominfo Kota Semarang. Sekretaris Daerah Kota Semarang merupakan atasan langsung Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Walikota Semarang. Pasal (3) menguraikan Struktur organisasi Dinas terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Statistik, Bidang Pengelolaan Informasi dan Saluran Komunikasi Publik, Bidang Pengembangan Komunikasi Publik, Bidang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Bidang Pengelolaan Infrastruktur dan Jabatan Fungsional.

Tugas dari Diskominfo Kota Semarang adalah mendukung Walikota dalam menjalankan tanggung jawab pemerintahan yang berkaitan dengan bidang Komunikasi dan Informatika, bidang Persandian, dan bidang Statistik, yang merupakan otoritas daerah.

Tabel 1.1
Rincian Jumlah Pegawai Diskominfo Kota Semarang

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	5
4	Kepala Seksi / Sub Koordinator	18
5	Staf ASN	77
6	Staf NonASN	56
Total Pegawai		158

Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian Diskominfo Kota Semarang, 2023.

Pada Tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai Diskominfo Kota Semarang pada tahun 2023 berdasarkan jabatan.

Tabel 1.2
Pra Penelitian di Diskominfo Kota Semarang

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Anda merasa pengetahuan yang Anda peroleh melalui sistem <i>knowledge management</i> organisasi Anda mempengaruhi kinerja Anda	60.00%	40.00%
2	Anda menggunakan platform <i>knowledge management</i> di tempat kerja Anda untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Anda	50.00%	50.00%
3	Anda merasa ada hubungan antara penggunaan sistem <i>knowledge management</i> dengan efisiensi pekerjaan Anda	80.00%	20.00%
4	Lingkungan kerja Anda berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja Anda	100.00%	0.00%
5	Anda merasa bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Anda	100.00%	0.00%
6	Keterampilan yang Anda miliki kontribusi terhadap kinerja Anda dalam pekerjaan	90.00%	10.00%
7	Anda merasa perlu meningkatkan keterampilan Anda untuk meningkatkan kinerja Anda	100.00%	0.00%
8	Anda merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui sistem <i>knowledge management</i> dinas mempengaruhi motivasi Anda untuk bekerja	60.00%	40.00%

9	Ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan Anda dalam bekerja	90.00%	10.00%
10	Keterampilan Anda dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan Anda dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja keseluruhan Anda	95.00%	5.00%
11	Anda merasa bahwa sistem knowledge management diorganisasi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja tim Anda	80.00%	20.00%
12	Pengetahuan dan keterampilan yang Anda peroleh dari sistem knowledge management membantu Anda dalam menyelesaikan masalah atau tantangan kerja	80.00%	20.00%

Sumber : Kuesioner pra penelitian pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Pemerintah Kota Semarang.

Berdasarkan Tabel 1.2 Pra Penelitian yang dilakukan kepada 20 orang pegawai Diskominfo Kota Semarang dari 158 pegawai, menghasilkan nilai yang belum optimal yaitu 100% sehingga menunjukkan kinerja pegawai di Diskominfo Kota Semarang belum optimal.

Pegawai Diskominfo Kota Semarang, yang pekerjaannya berbasis pada keahlian, mengandalkan manajemen pengetahuan dalam menjalankan tugas, pokok, dan fungsi mereka. Mereka masih sering terkendala saling berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, baik di dalam maupun antar instansi. Pegawai juga memanfaatkan internet sebagai sarana mencari informasi terkait manajemen pengetahuan yang mendukung pekerjaan mereka. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti sulitnya mentransfer pengetahuan pribadi yang diperoleh dari pengalaman sehari-hari kepada pegawai lain dan beberapa pegawai yang enggan mengadopsi pengetahuan dan pengalaman baru, mengabaikan saran, serta tidak mematuhi standar operasional prosedur. Pegawai kurang mendapatkan fasilitas kerja yang kurang sesuai seperti meja dan kursi kerja, komputer / laptop yang kurang optimal maupun penyimpanan arsip digital. Disamping itu, masih adanya keterampilan kerja yang kurang sesuai dengan bidang penempatan pegawai. Sehingga diperlukan adaptasi terhadap kinerja di organisasi

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis melaksanakan penelitian mengenai dampak *knowledge management*, lingkungan kerja dan keterampilan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Diskominfo Kota Semarang. Harapannya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau pertimbangan oleh dinas terkait dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, solusi dalam manajemen pengetahuan untuk pegawai Diskominfo dapat ditemukan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari hal tersebut sebelumnya, penulis akan menguji dampak dari *knowledge management*, kondisi lingkungan kerja, serta keterampilan terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kota Semarang.

Dalam rumusan masalah penelitian ini, beberapa pertanyaan yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Diskominfo kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Diskominfo Kota Semarang.

3. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai
Diskominfo Kota Semarang .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat untuk Diskominfo Kota Semarang

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman tentang kontribusi elemen-elemen ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Organisasi dapat menggunakan temuan ini untuk menciptakan strategi yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi

2. Manfaat untuk Akademik

Penelitian ini dapat digunakan untuk membangun atau memperbaiki model konseptual tentang bagaimana knowledge management, lingkungan kerja dan keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan

3. Manfaat untuk peneliti

Penelitian ini dapat mempertajam keterampilan peneliti dalam metode penelitian, analisis data dan interpretasi hasil sehingga peneliti dapat belajar untuk mengembangkan dan menerapkan metodologi baru dan inovatif di bidang sumber daya manusia dan organisasi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Knowledge Management

Menurut Winarto (2020), Knowledge Management adalah suatu taktik yang dapat menghasilkan, memperoleh, mengalihkan, dan mendorong penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Tung (2018) berpendapat bahwa Knowledge Management adalah proses pengorganisasian pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi. Dengan menerapkan Manajemen Pengetahuan, organisasi dapat memperoleh manfaat berupa kemudahan dalam proses dan efisiensi waktu, karena penggunaan Knowledge Management dapat menghindarkan organisasi dari proses dan aktivitas yang berulang-ulang. Harmen (2018) menyatakan bahwa Knowledge Management merupakan bidang yang sangat penting dalam proses pembelajaran suatu organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus dapat memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang kuat untuk memastikan bahwa pengetahuan tersebut terakar pada setiap individu dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja. Selain itu, dibutuhkan infrastruktur yang mendukung penyebaran informasi di seluruh lingkungan organisasi.

Menurut Andra et al. (2018), Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja organisasi,

tetapi juga untuk memperoleh pengetahuan bersama. Dengan tersedianya pengetahuan, karyawan tidak hanya akan memiliki wawasan yang luas dan perspektif yang melampaui ruang lingkup pekerjaannya, tetapi juga memahami permasalahan yang ada di skala korporasi secara menyeluruh.

Tahap proses manajemen pengetahuan terdiri atas delapan langkah menurut Liebowitz (1999). yaitu

1. Menentukan kompetensi inti, strategi sumber, dan domain pengetahuan.
2. Memformalisasikan pengetahuan yang sudah ada.
3. Menyeleksi Nilai relevansi pengetahuan, nilai, dan akurasi. Menyelesaikan pengetahuan yang bertentangan.
4. Menyimpan pengetahuan dan mempresentasikan memori perusahaan dalam repositori pengetahuan dengan berbagai skema pengetahuan.
5. Menyebarkan pengetahuan secara otomatis ke pengguna berdasarkan minat dan pekerjaan. Mengkolaborasikan pekerjaan dan pengetahuan melalui tim virtual
6. Menerapkan pengetahuan dalam membuat keputusan, memecahkan masalah, mengotomatisasi atau mendukung pekerjaan, bantuan kerja, dan pelatihan.
7. Menciptakan pengetahuan baru melalui penelitian, eksperimen, dan pemikiran kreatif
8. Mengomersilkan, mengembangkan dan pasarkan produk dan layanan baru berbasis pengetahuan

Manajemen Pengetahuan adalah proses merancang, mengumpulkan, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi data dan informasi yang telah disintesis dengan berbagai jenis pemikiran dan analisis dari berbagai sumber yang kompeten. Oleh karena itu, prinsip kunci dari Manajemen Pengetahuan adalah memacu organisasi untuk "mengetahui apa yang mereka ketahui".

Pengetahuan adalah informasi yang diperoleh dari data yang telah diproses, yang bisa diakses oleh manusia dan menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia sepanjang hayatnya, yang berpotensi untuk mengembangkan kecerdasan. Dengan demikian, pengetahuan untuk manusia adalah alat penting dalam kehidupan yang memberikan mereka kemampuan untuk menyelesaikan masalah kehidupan. Pengetahuan mampu menghilangkan rintangan kebodohan dan ketidaktahuan, mengubah keadaan dari tidak paham menjadi pemahaman karena adanya pengetahuan sebagai aspek kecerdasan. Untuk memadukan pengalaman baru dan informasi agar tidak terjadi kemunduran, pembelajaran harus terus berlanjut, untuk terus mengembangkan dan menciptakan pengetahuan baru, karena jika tidak ada perkembangan dan penciptaan yang berkelanjutan, stagnasi akan terjadi. Pengembangan pengetahuan bersifat dinamis dan tidak pernah berhenti selama manusia masih berpikir (Omar, 2016).

Knowledge Management memiliki sebuah model yang menggambarkan area di mana usaha knowledge management dapat

menjadi kekuatan untuk memantau dan berkomunikasi tentang apa yang terjadi di perusahaan. Model tersebut mencerminkan kesuksesan knowledge management dalam berinteraksi antara tiga elemen inti, yaitu:



Gambar 2.1. Three Elements of Knowledge Management

Sumber: (Hutauruk, 2012)

Wibowo (2013) mengidentifikasi tiga elemen inti dari Knowledge Management, yaitu :

- ***People***

People adalah faktor kunci dalam keberhasilan penerapan KM karena pengetahuan yang dimiliki oleh individu harus ditransfer melalui orang lain. Tidak ada pengetahuan yang baru tanpa adanya *People*. Aspek-aspek dari People mencakup sikap, berbagi pengetahuan, inovasi, keterampilan, kerja tim, motivasi, dan budaya organisasi (Mustika, 2016).

- **Teknologi**

Merupakan infrastruktur yang konsisten dan dapat diandalkan untuk mendukung alat-alat perusahaan. Teknologi berperan sebagai enabler pada KM karena dapat meng-capture, store, update, search, dan re-use pengetahuan yang ada. Khususnya, teknologi yang digunakan dalam KM harus menjadi media yang tepat bagi individu untuk mendapatkan informasi, dan analisis infrastruktur perlu dilakukan untuk merancang prototipe *Knowledge Management System* (Mustika, 2016).

- **Proses**

Proses Knowledge Management meliputi aktivitas seperti menangkap, menyaring, memvalidasi, mentransformasi, dan menyebarkan pengetahuan ke seluruh perusahaan melalui prosedur dan proses yang ditentukan. Hal ini berkaitan dengan perubahan dalam proses kerja di dalam organisasi yang diperlukan agar pengetahuan yang dimiliki dapat dikelola dengan baik (Sius, 2014). Karena pengetahuan terus berubah seiring waktu, *Knowledge Management System* perlu mengikuti siklus untuk memperbarui pengetahuan yang ada agar perusahaan tidak tertinggal dalam mencari informasi dan pengetahuan (Mustika, 2016). Siklus ini terdiri dari enam langkah., yaitu:

1. Create knowledge, yaitu pembuatan pengetahuan ketika seseorang ingin melaksanakan suatu prosedur yang telah ditetapkan.
2. Capture knowledge dengan mengidentifikasi pengetahuan yang sesuai dengan nilai yang diterapkan dan memiliki alasan yang jelas.
3. Refine knowledge dengan meletakkan pengetahuan baru dalam konteks yang masuk akal.

4. Store knowledge dengan menyimpan pengetahuan yang berguna dalam format yang benar dan terorganisir agar mudah diakses.
5. Manage knowledge, yaitu mengatur pengetahuan agar dapat digunakan oleh orang yang berhak mengaksesnya.
6. Disseminate knowledge dengan menyajikan pengetahuan dalam format yang dapat diakses oleh semua orang sehingga dapat digunakan kapan saja dan di mana saja.

Awalnya, Polanyi, seorang ahli kimia, memperkenalkan klasifikasi knowledge yang terdiri dari dua jenis, yaitu tacit knowledge dan explicit knowledge (Baskoro, 2012).

Tacit knowledge adalah pengetahuan yang belum didokumentasikan dan bergantung pada keahlian dan pengalaman seseorang. Pengetahuan ini terkait dengan aspek praktis dan masih dapat ditransfer melalui sosialisasi langsung. Meskipun dapat didokumentasikan, tacit knowledge membutuhkan penjelasan rinci untuk meminimalkan kesalahpahaman bagi pembaca yang membaca dokumentasi tentang pengetahuan tersebut (Mulyanto, 2008).

Di sisi lain, explicit knowledge adalah pengetahuan formal, sistematis, dan mudah ditransfer atau dibagikan dalam bentuk dokumentasi karena bersifat teoritis. Para ahli dapat membagikan pengetahuan tersebut melalui buku, artikel, dan jurnal tanpa harus mengajarkan secara langsung. Sebagai contoh, dalam mata kuliah KM, mahasiswa dapat belajar dari modul-modul yang disediakan oleh dosen. Transfer tacit knowledge dan explicit knowledge dapat dilakukan dalam

berbagai cara di dalam organisasi atau perusahaan (Reniaty, 2014), antara lain:

1. Socialization (tacit to tacit): Cara untuk berbagi tacit knowledge kepada orang lain adalah dengan cara sosialisasi, yaitu melalui pengamatan, contoh, dan latihan tanpa harus mendokumentasikan atau mempublikasikan pengetahuan tersebut..

2. Externalization (tacit to explicit): Tacit knowledge dapat diubah menjadi explicit knowledge dengan cara eksternalisasi, yaitu dengan mendokumentasikan secara logis dan konseptual sehingga mudah dimengerti oleh orang lain.

3. Combination (explicit to explicit): Untuk mengembangkan explicit knowledge yang sudah ada, dapat dilakukan dengan mengkombinasikan explicit knowledge yang sudah dimiliki dengan external knowledge melalui proses kombinasi.

4. Internalization (explicit to tacit): Cara untuk mengubah explicit knowledge menjadi tacit knowledge adalah dengan cara internalisasi, yaitu dengan mempelajari dan mempraktikkan pengetahuan yang sudah ada untuk mendapatkan tacit knowledge baru dan bermanfaat.



Gambar 2.2. Model SECI (Sumber: (Supriyanta, 2014))

Penerapan Knowledge Management membawa dampak positif bagi proses organisasional seperti penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan interpretasi pengetahuan, serta dalam rekrutmen, retensi, dan keterlibatan aktif karyawan berbakat. Selain itu, Knowledge Management juga berdampak positif pada kemampuan perusahaan dalam mengelola proyek riset dan pengembangan, dengan tujuan meningkatkan kemampuan internal dalam pengenalan pengetahuan dan meningkatkan stok pengetahuan yang tersedia (Maisyara, 2011).

2.1.2 Lingkungan Kerja

Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam sebuah institusi adalah lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung terlibat dalam proses produksi perusahaan, namun memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dalam arti baik atau buruk.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam beberapa kutipan, para penulis menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugas mereka. Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti pendingin udara dan pencahayaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, Effendy dan Fitria (2019) menggambarkan lingkungan kerja sebagai interaksi antara individu dengan rekan kerja yang memiliki jabatan yang sama, lebih tinggi, atau lebih rendah. Anam (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga mempengaruhi karyawan dalam merasa aman, nyaman, dan puas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan situasi sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Pada umumnya, setiap organisasi, terlepas dari skala besarnya, akan berinteraksi dengan lingkungan di sekitarnya. Lingkungan tersebut selalu mengalami perubahan dan organisasi yang dapat bertahan hidup adalah yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan tersebut. Sebaliknya, organisasi yang tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan sekitarnya akan mengalami kehancuran.

Menurut Armstrong seperti yang dikutip oleh Bagus Kisworo (2012), lingkungan kerja mencakup sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara perlakuan manajer dan rekan kerja terhadap karyawan. Sementara menurut Nitisemito yang dikutip dalam Hertanto (2011), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di

sekitar karyawan dan bisa mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Sedamaryanti (2009), lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok. George R. Terry (2006) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007), ada tiga jenis lingkungan kerja yang dapat dibedakan, yaitu: "a. Lingkungan kerja fisik dan b. Lingkungan kerja non fisik".

a. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua hal di sekitar area kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas kerja mereka. Faktor-faktor fisik seperti suhu udara, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan serta perilaku manusia secara keseluruhan.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja non fisik merujuk pada semua keadaan yang terkait dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan, rekan kerja, maupun karyawan dengan lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang baik dan produktif.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik meliputi segala keadaan yang terkait dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Menurut Bagus Kisworo (2012), lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan, interaksi yang positif, motivasi kerja yang tinggi, tidak adanya kecurigaan satu sama lain, serta memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

Berikut adalah penjelasan tentang komponen-komponen lingkungan kerja non-fisik :

1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hariandja (2002) menjelaskan bahwa salah satu contoh aktivitas yang terjadi dalam hubungan atasan dan bawahan adalah ketika atasan memberikan tugas untuk dilaksanakan oleh bawahan. Dalam hal ini, atasan bisa menyampaikan berbagai informasi seperti tugas-tugas yang harus dilakukan oleh bawahan, kebijakan

organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan perubahan-perubahan kebijakan.

2) Hubungan antar Karyawan

Suatu contoh hubungan di antara karyawan adalah ketika menyelesaikan tugas. Seperti yang dijelaskan oleh Hariandja (2002), "Hubungan kesamping antara karyawan dengan posisi yang sama dalam organisasi tetapi memiliki tugas yang berbeda merupakan salah satu contoh hubungan antar karyawan". Terjalannya hubungan yang harmonis antar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi dan emosi karyawan serta cara mereka berinteraksi dalam tim kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong kreativitas. Pentingnya pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosi di tempat kerja disebabkan oleh kenyataan bahwa manusia tidak hanya bekerja sebagai mesin, tetapi juga memiliki perasaan yang perlu dihargai. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Fachrezi & Khair (2020), Indikator lingkungan kerja merupakan kebisingan, fasilitas, sirkulasi udara dan hubungan kerja.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan manfaat dalam menciptakan semangat kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan prestasi kerja. Selain itu, bekerja dengan rekan kerja yang termotivasi dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, serta memungkinkan karyawan untuk memantau prestasi kerjanya sendiri tanpa terlalu banyak pengawasan. Hal ini juga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan..

2.1.3 Keterampilan

Beberapa penulis menjelaskan tentang keterampilan dan keterampilan kerja. Menurut Liana dalam Lengkon dkk (2019), keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Keterampilan kerja sendiri adalah keterampilan atau kompetensi yang hanya diperlukan dalam praktik pekerjaan. Notoadmodjo Kustini et al (2021) menyatakan bahwa keterampilan melibatkan penggunaan pengetahuan dan berkaitan dengan tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman seseorang. Yukla dalam Iqbal dan Suwanto (2019) menambahkan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan melakukan aktivitas mental atau perilaku secara efektif. Selain itu, Sari et al (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.1 Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan terdiri dari:

1. Persepsi

Praktek dasar adalah mengenali dan memilih berbagai objek yang terkait dengan tindakan yang akan dilakukan..

2. Respon Terpimpin

Praktek tingkat ke dua adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang tepat, seperti mengikuti prosedur tetap atau protap.

3. Mekanisme

Tingkat ketiga dari praktek adalah ketika seseorang sudah mampu melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis atau sudah menjadik kebiasaan bagi mereka.

4. Adaptasi

Tingkatan keempat keterampilan merujuk pada praktek atau tindakan yang telah berkembang secara efektif, di mana tindakan tersebut telah dimodifikasi agar lebih efisien tanpa mengurangi kebenarannya. Keterampilan keempat ini terkait langsung dengan perawatan dan perkembangannya dapat terjadi secara alami dan dapat dipelajari oleh siapa saja.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Bertnus (2016), terdapat beberapa elemen yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu tindakan.

a. Pengetahuan

Keberadaan pengetahuan akan menghasilkan kerangka berpikir teoritis karena pengetahuan berfungsi sebagai penjelasan terhadap berbagai fenomena yang memungkinkan manusia untuk mengambil langkah-langkah tertentu guna memahami dan mengendalikan fenomena tersebut berdasarkan penjelasan tersebut.

b. Pengalaman

Keterampilan seseorang dalam melakukan suatu tindakan akan diperkuat melalui pengalaman yang dialami.

c. Keinginan / Motivasi

Keinginan yang timbul dalam diri seseorang akan membangkitkan motivasi untuk mewujudkan tindakan-tindakan tersebut.

d. Pendidikan

Pada dasarnya, proses kegiatan ini melibatkan partisipasi individu maupun kelompok dalam tingkah laku.

e. Sarana

Sarana meliputi semua fasilitas dan peralatan yang memadai untuk mendukung keterampilan seseorang.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Keterampilan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2012) yaitu :

1. Keterampilan dalam menguasai pekerjaan

Keterampilan dalam menguasai pekerjaan adalah kemampuan atau keahlian yang terkait dengan penguasaan terhadap tugas atau tanggung jawab yang diemban, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman.

2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kemampuan atau keahlian yang terkait dengan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diemban, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, dengan keseluruhan yang memuaskan.

3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterampilan dalam menjalankan pekerjaan dengan cermat adalah kemampuan atau keahlian yang terkait dengan ketelitian dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diemban, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, sesuai dengan harapan secara menyeluruh dan tanpa kekurangan.

4. Komitmen terhadap pekerjaan.

Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.

2.1.4 Kinerja

Kinerja mencakup aktivitas dan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan tim dalam periode tertentu. Pada dasarnya, kinerja karyawan merupakan hal yang individual karena

setiap karyawan memiliki kemampuan dan bakat yang berbeda, sehingga hasil kerjanya pun berbeda-beda. Sukses suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan yang berprestasi dan produktif. Sebaliknya, karyawan juga membutuhkan umpan balik mengenai kinerjanya agar dapat menggunakan informasi tersebut sebagai panduan untuk tindakan-tindakan selanjutnya.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Definisi Dessler (2006), kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja aktual karyawan dibandingkan dengan standar prestasi yang diharapkan dari mereka. Prestasi kerja yang diharapkan ini adalah acuan yang digunakan untuk memantau kinerja karyawan sesuai dengan posisi mereka. Sementara itu, Bernardin dan Russel (1992) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan metode untuk mengukur kontribusi individu (karyawan) dalam organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat kinerja karyawan, baik secara individual maupun kelompok, sangat memengaruhi kesuksesan organisasi, di mana semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pula harapan untuk mencapai kinerja organisasi yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sementara itu, Simamora (2004) mengatakan bahwa kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Umpan balik mengenai kinerja masa lalu

dan pengembangan sangat memengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kemampuan pribadi mereka.

Manajer sangat memperhatikan kinerja karyawan karena kesuksesan organisasi bergantung pada kinerja mereka. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses dan hasil dari kinerja seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan, baik dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama periode tertentu.

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Bangun (2012), kinerja dinilai berdasarkan empat unsur, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan, sedangkan kuantitas kerja meliputi output dan penyelesaian kerja dengan kerja ekstra. Keandalan mencakup mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan, sedangkan sikap meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan kerjasama dengan semua karyawan.

Kosasih dan Budiani (2007) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja karyawan, terdapat 6 (enam) kriteria yang harus dipertimbangkan, yaitu:

1. *Quality* merujuk pada kemampuan melakukan tindakan atau aktivitas dengan cara yang ideal dan memungkinkan waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas lain.

2. *Quantity* merujuk pada jumlah yang dihasilkan, diukur dengan nilai uang, jumlah unit, atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. *Timeliness* merujuk pada kemampuan menyelesaikan aktivitas dengan cepat dan memungkinkan waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas lain.
4. *Cost effectiveness* merujuk pada kemampuan memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan, seperti sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi, untuk menghasilkan hasil terbaik atau meminimalkan kerugian per unit.
5. *Need for supervision* merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk bekerja tanpa membutuhkan bantuan atau supervisi dari atasan.
6. *Interpersonal impact* merujuk pada tingkat kepercayaan diri, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Nama Penulis	Judul	Variable	Hasil
1	Ninin Dea Pritania (2017)	Pengaruh Knowledge Management dan Skill, serta Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda.	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge Management (X₁) • Skill (X₂) • Attitude (X₃) • Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan penelitian, penerapan Manajemen Pengetahuan memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan yang baik juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Sikap yang positif juga memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Luthfi, dkk (2019)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Pengetahuan (X₁) • Keterampilan (X₂) • Sikap (X₃) • Kinerja Karyawan (Y) 	Keterampilan, Sikap, dan Manajemen Pengetahuan, baik baik secara terpisah maupun bersama-sama, berdampak besar pada kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa..
3	Chres F.P Laoh, Bethard Tewel, dan Sem G Oroh (2016)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Pengetahuan (X₁) • Keterampilan (X₂) • Sikap (X₃) • Kinerja Karyawan (Y) 	Secara terpisah, Manajemen Pengetahuan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan Kemampuan dan Sikap Kerja memberikan pengaruh yang signifikan. Namun, ketika digabungkan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Resy Mega Elsera (2019)	Pengaruh knowledge management, skills dan work attitude terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge Management (X_1) • Skills (X_2) • Work Attitude (X_3) • Kinerja Karyawan (Y) 	Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5	J Fuji Inzani SL dan Yuliani (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi (X_1) • Lingkungan Kerja (X_2) • Kinerja Pegawai (Y) 	Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara terpisah memengaruhi kinerja pegawai, namun secara bersama-sama keduanya berpengaruh pada kinerja pegawai di Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat.
6	Falah dan Prasetya (2017)	Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge Management (X) • Kinerja Karyawan (Y_1) • Kinerja Perusahaan (Y_2) 	Pengetahuan Manajemen memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan dan perusahaan secara positif, di mana kinerja karyawan juga mempengaruhi kinerja perusahaan dengan hasil yang positif.
7	Arilaha dan Nufadillah (2018)	Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge Management (X) • Kinerja Pegawai (Y) 	Kinerja pegawai dipengaruhi secara kolektif oleh pengetahuan, karakteristik personal, prosedur kerja, dan teknologi.
8	Nisa, dkk (2016)	Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Talenta (X_1) • Manajemen Pengetahuan (X_2) • Kinerja Karyawan (Y) 	Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gabungan Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan. Namun, secara terpisah, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

9	Riyan M. Faris, Heti Mulyati dan Elisa Anggaraeni (2020)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Peningkatan Inovasi dan Kualitas Pelayanan RSUD Kabupaten Serang	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Pengetahuan (X₁) • Peningkatan Inovasi (Y₁) • Peningkatan Kualitas Pelayanan (Y₂) 	Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan berdampak positif dan signifikan pada inovasi dan kualitas layanan. Namun, Manajemen Pengetahuan tidak memiliki pengaruh langsung pada kualitas layanan.
10	Kartini AS (2021)	Pengaruh Knowledge Management sebagai Supporting Transporansi Bisnis PT. Kawasan Industri Makassar (Persero)	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge Management (X) • Transformasi Bisnis (Y) 	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Knowledge Management dalam bentuk knowledge sharing, personal knowledge, job procedure, teknologi, dan organisasi pembelajaran memiliki dampak positif dan signifikan pada transformasi bisnis.

2.2.1 Dampak Knowledge Management Pada Kinerja

Ferdian & Devita (2020) menemukan bahwa Knowledge Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasbi dkk (2020) juga menemukan hasil yang serupa, yaitu bahwa Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan di Sulawesi Selatan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Harmen (2018), yang menyatakan bahwa Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Ariyanto (2019) memiliki temuan yang berbeda, yaitu bahwa Knowledge Management berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putra (2020) menyatakan bahwa knowledge management belum optimal berjalan dengan baik. Ersa (2021) menyatakan bahwa knowledge management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati Gowa.

H₁ : Terjadi dampak positif dan signifikan dari Knowledge Management pada kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja

Beberapa penelitian sebelumnya oleh Pratama dan Wismarein (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sihaloho, R.N., dan Siregar, H (2019), Lestary, L dan Harmon (2017), dan Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan meningkatkan hasil kerja yang optimal.

Novita, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh *Keterampilan* terhadap Kinerja

Beberapa penelitian sebelumnya oleh Sari et al (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,775 yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja memberikan kontribusi terhadap dampak kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dan menurut Latief et al. (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki dampak positif dan positif, penting terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lengkong et al (2019), mereka berpendapat bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

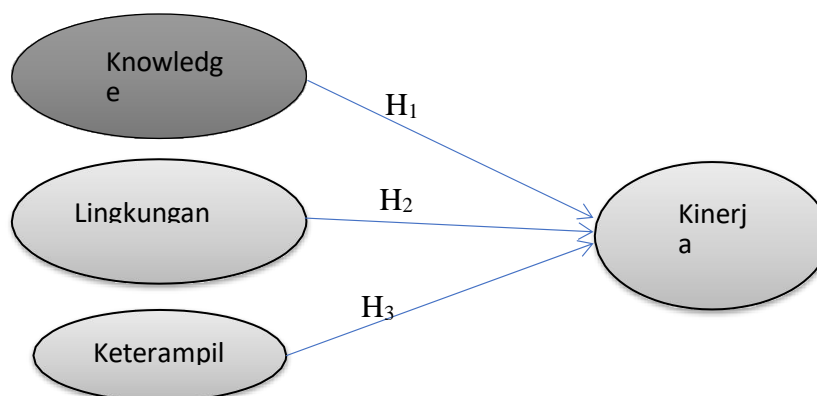
karyawan, artinya setiap kenaikan atau penurunan kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Karyawan dengan keterampilan kerja yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya.

H₃ : keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menerapkan analisis kualitatif untuk mendeskripsikan data yang diperoleh agar lebih terperinci. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel X₁ (knowledge management), variabel X₂ (lingkungan kerja), variabel X₃ (keterampilan), dan variabel Y (kinerja) sebagai variabel dependen.

Sebagai seorang pemimpin perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, perlu dipertimbangkan pengaruh knowledge management, lingkungan kerja, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai. Untuk menggambarkan kerangka konseptual pengaruh variabel- variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, digunakan diagram sebagai berikut



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek atau fokus dari suatu penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang terpengaruh atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Knowledge Management (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Keterampilan (X_3), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja (Y)

3.1.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan oleh peneliti untuk suatu variabel atau konstruk yang digunakan dalam penelitian. Definisi ini menjelaskan arti atau kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk yang diteliti oleh peneliti. (Nazir, 2003).

Untuk mencegah penafsiran ganda, definisi operasional digunakan dengan tujuan memberikan batasan yang jelas pada variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Setiap variabel memiliki indikator yang digunakan sebagai pedoman dalam menentukan jawaban dan sebagai alat pengukur dalam rangka penelitian. Peneliti harus menjelaskan konsep dan indikator

dari setiap variabel yang akan diteliti untuk menetapkan batasan yang lebih jelas, yaitu:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Knowledge Management (X ₁)	Knowledge management (Manajemen Pengetahuan) adalah sebuah strategi yang dapat menciptakan, memperoleh, mentransfer, membawa ke arah penggunaan pengetahuan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi (Winarto, 2020)	Identifikasi pengetahuan. (X _{1,1})
		Penciptaan pengetahuan. (X _{1,2})
		Berbagi pengetahuan. (X _{1,3})
		Penggunaan pengetahuan (X _{1,4}) (Khaerana, 2022)
Lingkungan Kerja (X ₂)	Sari, Megawati, & Heriyanto (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non-fisik yang baik. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan, seperti memberikan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas. Dengan kondisi fisik dan non-fisik yang memadai, produktivitas kerja dapat meningkat.	Fasilitas. (X _{2,1})
		Kebisingan. (X _{2,2})
		Sirkulasi Udara. (X _{2,3})
		Hubungan Kerja. (X _{2,4}) (Fachrezi & Khair, 2020)
Keterampilan (X ₃)	Lengkong, dkk (2019) menjelaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, ide, kreativitas, dan pemikiran dalam melakukan, mengubah, atau menciptakan sesuatu yang memiliki makna sehingga menghasilkan nilai dari pekerjaan tersebut.	Keterampilan dalam menguasai pekerjaan. (X _{3,1})
		Kemampuan dalam mengendalikan diri (X _{3,2})
		Komitmen terhadap pekerjaan. (X _{3,3})
		Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. (X _{3,4})

		Yuniarsih dan Suwatno (2012)
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut (Estiningsih, 2018), Kinerja pegawai merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi serta mengurangi dampak negatif atau kerugian.	Keandalan (Y _{1,1})
		Kualitas. (Y _{1,2})
		Kuantitas (Y _{1,3})
		Kemampuan bekerja sama. (Y _{1,4})
		(Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019)

3.2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan beberapa jenis data sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Studi ini memanfaatkan data primer yang didapatkan langsung dari sumbernya, yakni melalui pengisian kuesioner oleh responden. Menurut Sugiyono (2019), data primer merujuk pada sumber data yang secara langsung diperoleh oleh peneliti, seperti data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau hasil wawancara dengan narasumber.

3.2.2 Data Sekunder

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber sekunder, yaitu sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa data primer mengacu pada sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti, seperti data yang diperoleh dari responden melalui penggunaan kuesioner atau melalui wawancara dengan narasumber.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merujuk pada kumpulan data dengan ciri-ciri yang serupa dan menjadi subjek dari inferensi. Dua konsep mendasar yang menjadi landasan statistika inferensial adalah populasi, yang mencakup keseluruhan data, bisa berupa real atau konseptual, serta sampel, sebagian dari populasi dan digunakan untuk membuat inferensi (interpretasi atau perkiraan) tentang populasi tempat sampel itu diambil.

Sugiyono (2013) mendefinisikan populasi sebagai kawasan generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki atribut dan karakteristik khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian disimpulkan. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan Diskominfo Kota Semarang, yang mencakup pejabat struktural, pegawai administrasi, pegawai fungsional, calon pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak (pegawai non ASN). Total keseluruhan pegawai adalah 158 orang (pada tahun 2023).

3.3.2. Sampel

Sebuah sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang menjadi subjek penelitian. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dan berfungsi untuk mewakili seluruh populasi. Penulis menetapkan jumlah sampel untuk penelitian ini berdasarkan metode sensus, sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan oleh

Sugiyono (2017), dimana dia mengemukakan bahwa "sampel jenuh adalah metode dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan juga dikenal sebagai sensus."

Metode sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan sampel dengan jumlah 158 responden. Metode sampel jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diambil semua anggotanya sebagai sampel. Dalam menentukan sampel, peneliti harus memperhatikan beberapa langkah, yaitu menentukan populasi, mencari data akurat unit populasi, memilih sampel yang representatif, dan menentukan jumlah sampel yang memadai. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga yang digunakan serta memberikan informasi yang akurat, menyeluruh, dan mendalam.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Informasi untuk penelitian ini diperoleh melalui metode survei yang melibatkan penggunaan kuesioner - suatu instrumen yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertutup - yang ditujukan kepada para responden yaitu pegawai Diskominfo Kota Semarang. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner, yang berisi serangkaian pertanyaan terkait dengan variabel yang sedang diteliti, yang diberikan secara langsung kepada responden dengan penjelasan tentang bagaimana mengisi

kuesioner tersebut. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan, yang mengandung informasi pribadi responden, dan opsi jawaban mereka adalah beberapa jawaban yang telah disediakan.

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa skala Likert digunakan sebagai alat pengukuran untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok individu terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebarkan menggunakan skala Likert. Nama skala ini berasal dari Rensis Likert, yang mempublikasikan laporan yang menjelaskan penggunaannya secara rinci. Setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert, yaitu Skor ditentukan berdasarkan pernyataan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, skor yang diberikan pada pilihan jawaban kuesioner adalah: skor tertinggi 5 untuk pilihan "Sangat Setuju", skor 4 untuk "Setuju", skor 3 untuk "Ragu Ragu", skor 2 untuk "Tidak Setuju", dan skor terendah 1 untuk "Sangat Tidak Setuju".

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer dengan melakukan observasi dan mendistribusikan kuesioner yang telah disusun kepada responden untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyediaan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden yang diminta untuk memberikan jawaban.

3.5. Teknik Analisa Data

Studi ini memanfaatkan fitur dari sebuah perangkat lunak yang dikenal sebagai SPSS Windows 25.0 untuk pengolahan dan analisis data. SPSS adalah alat lunak khusus yang ditujukan untuk menganalisis data statistik, dan telah luas digunakan dan didistribusikan secara global. SPSS banyak dipakai dalam berbagai penelitian pasar, pengendalian dan peningkatan kualitas, serta penelitian ilmiah. Keberhasilan SPSS dalam meraih popularitas, menjadikannya sebagai alat utama dalam pengolahan data (Zein et al., 2019).

Dalam konteks perannya, SPSS dimanfaatkan untuk memproses dan menganalisis data kuantitatif mengingat hubungannya yang erat dengan disiplin ilmu statistik. Awalnya, SPSS dibuat dengan tujuan menganalisis data statistik untuk ilmu sosial, yang menjadikan alasan dibalik penamaan *Statistical Package for the Social Sciences*. Namun, sejalan dengan evolusi zaman, aplikasi SPSS sekarang sudah diperluas untuk berbagai pengguna, termasuk dalam bidang manufaktur, riset ilmiah, dan sebagainya. Sebagai hasilnya, SPSS yang awalnya merupakan singkatan dari "*Statistical Package for the Social Sciences*" berubah menjadi "*Statistical Product and Service Solutions*". SPSS mampu membaca berbagai jenis data dengan mudah melalui Editor Data SPSS. Tidak peduli bagaimana struktur file data awalnya, data dalam Editor Data SPSS harus diatur dalam format baris (kasus) dan kolom (variabel) (Zein et al., 2019).

3.6. Uji Statistik Deskriptif, Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal tentang data objek penelitian. Statistik deskriptif ini hanya memberikan kesimpulan secara umum dan menampilkan karakteristik demografi responden serta variabel penelitian secara deskriptif.

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas diarahkan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner valid. Validitas kuesioner ditunjukkan jika

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan variabel y

n = banyaknya sampel (responden)

X = variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) (X)

Y = variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) (Y)

pertanyaannya dapat menghasilkan respon yang sejalan dengan apa yang dituju oleh kuesioner itu sendiri. Sunjoyo (2013) memperkuat bahwa indikator bisa dianggap valid jika nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,30.

3.6.3. Uji Reabilitas

Berdasarkan Sugiyono (2017), Reliabilitas tes merujuk pada sejauh mana suatu pengukuran mampu menghasilkan data yang konsisten ketika mengukur objek yang sama. Uji reliabilitas ini telah dilakukan terhadap 158 responden yang merupakan staf Diskominfo Kota Semarang, dengan menggunakan pertanyaan yang telah divalidasi dalam uji validitas untuk menilai reliabilitasnya. Berdasarkan software SPSS 25.0 untuk Windows, suatu variabel dikatakan dapat dipercaya berdasarkan kriteria berikut:

- Pernyataan dianggap dapat diandalkan apabila r-alpha positif dan lebih tinggi dari r-tabel.
- Apabila nilai r-alpha negatif dan lebih kecil dari nilai r-tabel,

maka pernyataan berikut dianggap tidak dapat diandalkan:

a. Variabel dengan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang baik.

b. Variabel dengan nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,6 menunjukkan ketidakreliabelan..

- Variabel yang memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 dianggap memiliki kualitas yang baik.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pula dicoba saat sebelum uji hipotesis guna meninjau apakah persamaan model regresi bisa dibenarkan secara ekonometri. Pengujian hipotesis klasik dicoba dengan pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas serta autokorelasi (Purba Djuli Sjafei et al., 2021).

3.7.1. Uji Normalitas

Ajija (2011) menyebutkan bahwa uji normalitas menjadi sangat relevan ketika jumlah observasi kurang dari 30. Tujuan utama dari uji normalitas adalah untuk memastikan bahwa error term mendistribusi secara mendekati normal. Jika terdapat lebih dari 30 observasi, maka uji normalitas tidak diperlukan karena diasumsikan bahwa distribusi sampling error term sudah mendekati normal. Sebagai contoh, jika terdapat 158 observasi, maka uji normalitas dapat dihilangkan.

Dalam kasus di mana data tampak tidak normal, asumsi Central Limit Theorem dapat diterapkan. Menurut teorema ini, apabila jumlah

pengamatan melebihi 30, maka uji normalitas tidak perlu dilakukan dan bisa diabaikan (Ajija et al., 2011:42). Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas, contohnya yaitu uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis, uji Kolmogorov Smirnov, uji Shapiro-Wilk, dan lain sebagainya.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang kuat atau bahkan sempurna antara variabel independen dalam model regresi, dapat dilakukan uji multikolinearitas. Terdapat beberapa metode untuk mendeteksi tingkat korelasi antar variabel independen, salah satunya adalah melalui penggunaan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Ghazali (2017) menjelaskan bahwa Tolerance digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, semakin rendah nilai Tolerance, maka semakin tinggi nilai VIF. Berikut adalah kriteria Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)::

- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,10, maka akan terjadi multikolinearitas.
- Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10.

3.7.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu mengevaluasi bilamana terdapat perbedaan dalam varians atau residu antara satu observasi dan observasi lainnya. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat ketidakseimbangan dalam varians residu antara observasi dalam model regresi. Data cross-section cenderung memiliki heteroskedastisitas karena merepresentasikan berbagai ukuran yang berbeda - kecil, sedang, dan besar (Ghozali, 2016).

Beberapa cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas meliputi:

1. Dalam melakukan analisis, dapat digunakan Scatterplot untuk memeriksa nilai prediksi dari variabel dependen yaitu SRESID, serta kesalahan residu yaitu ZPRED. Keputusan ditentukan berdasarkan pola yang muncul:

- Jika titik-titik pada Scatterplot membentuk pola khusus yang teratur seperti pola bergelombang, membesar, lalu menyusut, hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

- Jika pada Scatterplot tidak terdapat pola yang spesifik dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah nol pada sumbu y, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas..

2. Dalam mengaplikasikan uji Breusch-Pagan, keputusan diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat heteroskedastisitas..

- Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat heteroskedastisitas.

3. Melaksanakan uji Glejser dengan merumuskan variabel independen terhadap nilai mutlak residunya (Gujarati, 2004).

4. Melaksanakan tes ARCH dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi variabel independen kurang dari 0,05, maka terdapat heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, apabila nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Apabila model menunjukkan adanya heteroskedastisitas, solusi yang bisa diambil adalah dengan mengubah data menjadi bentuk logaritma (apabila semua datanya positif) atau membagi semua variabel dengan variabel yang menunjukkan heteroskedastisitas. Model penelitian yang ideal adalah model yang bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.7.4. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika hanya ada satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut regresi linear sederhana. Ini adalah teknik analisis yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel dan mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Referensi Juliandi, Irfan, &

Manurung (2014) menjelaskan tentang regresi linear sederhana. Jika terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Ini adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dan digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda dilakukan untuk memahami hubungan antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Rumus Analisis Regresi Berganda :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Knowledge Management
X ₂	= Lingkungan Kerja
X ₃	= Keterampilan
B ₀	= Konstanta
B ₁ , B ₂ , B ₃	= Koefisien korelasi variabel X ₁ , X ₂ , X ₃
e	= Standar Error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data

Hasil Penelitian didasarkan dari data yang didapat dari kuesioner yang telah disebar kepada responden sebanyak 158 pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang. Kuesioner dibagikan kepada responden yang berisi pertanyaan tentang Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai diDinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Pemerintah Kota Semarang. Dalam Penelitian ini dapat terlihat gambaran responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja

4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	88	55,7	55,7	55,7
	> 51 Tahun	15	9,5	9,5	65,2
	31 - 40 Tahun	37	23,4	23,4	88,6
	41 - 50 Tahun	18	11,4	11,4	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan presentase terbesar untuk usia responden terdapat pada usia kurang dari 30 tahun dengan presentase 55.7 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai usia kurang dari 30 tahun mampu bekerja secara produktif.

4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis responden berdasarkan distribusi jenis kelamin dari 158 responden yang diteliti dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	95	60,1	60,1	60,1
	Wanita	63	39,9	39,9	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui Sebagian besar pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang adalah pria sebanyak 95 orang (60,1%) sedangkan pegawai yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 63 orang (39.9 %). Menurut pimpinan, pegawai pria memang banyak dibutuhkan karena tuntutan pekerjaan di lapangan.

4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Analisis responden berdasarkan distribusi tingkat Pendidikan dari 158 responden yang diteliti bisa dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	40	25,3	25,3	25,3
	S1	81	51,3	51,3	76,6
	S2	15	9,5	9,5	86,1
	S3	1	0,6	0,6	86,7
	SMA / Sederajat	21	13,3	13,3	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Sumber : data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai Diskominfo Kota Semarang paling banyak memiliki latar belakang Tingkat Pendidikan S1 sebesar 81 (51.3 %) dari total 158 pegawai. Hal ini dikarenakan instansi membutuhkan keilmuan teknis strata 1 di operasional pekerjaan.

4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Analisis responden berdasarkan distribusi tingkat Pendidikan dari 158 responden yang diteliti bisa dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	8	5,1	5,1	5,1
	>5 Tahun	67	42,4	42,4	47,5
	1 - 3 Tahun	65	41,1	41,1	88,6
	4 - 5 Tahun	18	11,4	11,4	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa masa kerja responden sebagai besar lebih dari 5 tahun sebanyak 67 responden (42.4%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja yang

cukup, dapat mempengaruhi sikap dan Tindakan seseorang dalam menentukan keputusan dan kebijakan yang tepat.

4.2. Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi ini masih diuraikan dalam Rentang Skala (RS) sebagai berikut (sugiyono, 2018) :

$$RS = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya interval}}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Standar untuk katagori 5 kelas tersebut adalah (Sugiyono, 2018)

1,00 - 1,8 = Sangat Rendah

1,81 - 2,61 = Rendah

2,62 - 3,42 = Sedang

3,43 - 4,23 = Tinggi

4,24 - 5,04 = Sangat Tinggi

4.2.1. Deskripsi Variabel Knowledge Management

Berdasarkan hasil analisis statistic uraian variabel Knowledge Management, tanggapan responden disajikan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Knowledge Management

Indikator	Skala Jawaban Responden					Total	Nilai Indexs
	1	2	3	4	5		
X1,1	F	3	9	25	65	56	Tinggi
	F x S	3	18	75	260	280	
	Nilai Indeks						
	F	2	4	14	85	53	158

X1,2	F x S	2	8	42	340	265	657	Tinggi
	Nilai Indeks						4.16	
X1,3	F	3	1	6	58	90	158	Sangat Tinggi
	F x S	3	2	18	232	450	705	
	Nilai Indeks						4.46	
x1,4	F	4	15	29	72	38	158	Tinggi
	F x S	4	30	87	288	190	599	
	Nilai Indeks						3.79	
Rata – Rata Indeks Variabel							4.11	Tinggi
Keterangan : F = Frekuensi S = Skala								

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator – indikator variabel Knowledge Management memperoleh indeks sebesar 4.11 yang berarti bahwa Knowledge Management di Diskominfo Kota Semarang dinyatakan baik. Indikator tertinggi pada variabel ini adalah indikator keempat berbagi pengetahuan, indikator ini memperoleh nilai 4.46. Sedangkan indikator terendah pada variabel ini adalah indikator Penggunaan Pengetahuan dengan nilai 3.79.

4.2.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistic uraian variabel Lingkungan Kerja, tanggapan responden disajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Skala Jawaban Responden					Total	Nilai Indexks
	1	2	3	4	5		
X2,1	F	3	5	26	66	58	Tinggi
	F x S	3	10	78	264	290	
	Nilai Indeks						
	F	19	34	41	39	25	
	F x S	19	68	123	156	125	

X2,2	Nilai Indeks						3.11	Sedang
X2,3	F	9	15	29	66	39	158	Tinggi
	F x S	9	30	87	264	195	585	
	Nilai Indeks						3.70	
x2,4	F	2	0	6	67	83	158	Sangat Tinggi
	F x S	2	0	18	268	415	703	
	Nilai Indeks						4.45	
Rata - Rata Nilai Indeks Variabel							3.84	Tinggi
Keterangan : F = Frekuensi S = Skala								

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil tabel 4.6, tanggapan responden tentang indikator – indikator variabel Lingkungan Kerja memperoleh indeks sebesar 3.84 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja di Diskominfo Kota Semarang dinyatakan baik. Indikator tertinggi pada variabel Hubungan Kerja dalam hal ini hubungan baik terhadap pimpinan dan rekan kerja, memperoleh nilai indeks sebesar 4.45. Sedangkan indikator terendah pada variabel ini yaitu indikator kebisingan dengan nilai indeks 3.11.

4.2.3. Deskripsi Variabel Keterampilan

Berdasarkan hasil analisis statistik uraian variabel Keterampilan tanggapan responden disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Keterampilan

Indikator	Skala Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5		
X3,1	F	2	0	5	82	69	Sangat Tinggi
	F x S	2	0	15	328	345	
	Nilai Indeks						
X3,2	F	1	1	7	92	57	Sangat Tinggi
	F x S	1	2	21	368	285	
	Nilai Indeks						
X3,3	F	2	0	3	60	93	Sangat Tinggi
	F x S	2	0	9	240	465	
	Nilai Indeks						
	F	1	1	12	90	54	158

x3,4	F x S	1	2	36	360	270	669	Tinggi
	Nilai Indeks						4.23	
Rata - Rata Nilai Indeks Variabel							4.35	Sangat Tinggi
Keterangan : F = Frekuensi					S = Skala			

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil tabel 4.7 diatas, tanggapan responden tentang indikator – indikator variabel Keterampilan memperoleh indeks sebesar 4.35 yang berarti bahwa Keterampilan di Diskominfo Kota Semarang dinyatakan sangat baik. Indikator tertinggi pada variabel ini adalah indikator ketiga yaitu komitmen dalam pekerjaan dengan memperoleh nilai indeks sebesar 4.53. Sedangkan indikator terendah pada variabel ini adalah indikator keempat, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai indeks 4.23.

4.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik uraian variabel Kinerja Pegawai, tanggapan responden disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skala Jawaban Responden						Total	Nilai Indexks
	1	2	3	4	5			
X3,1	F	1	2	6	82	67	158	Sangat Tinggi
	F x S	1	4	18	328	335	686	
	Nilai Indeks						4.34	
X3,2	F	1	2	16	96	43	158	Tinggi
	F x S	1	4	48	384	215	652	
	Nilai Indeks						4.13	
X3,3	F	1	2	4	83	68	158	Sangat Tinggi
	F x S	1	4	12	332	340	689	
	Nilai Indeks						4.36	
x3,4	F	2	1	5	56	94	158	Sangat Tinggi
	F x S	2	2	15	224	470	713	
	Nilai Indeks						4.51	

Rata - Rata Nilai Indeks Variabel	4.34	Sangat Tinggi
Keterangan : F = Frekuensi S = Skala		

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil tabel 4.8 diatas, tanggapan responden tentang indikator – indikator variabel Kinerja Pegawai memperoleh indeks sebesar 4.34 yang berarti bahwa Kinerja Pegawai di Diskominfo Kota Semarang dinyatakan sangat baik. Indikator tertinggi pada variabel ini adalah indikator keempat yaitu kemampuan bekerjasama dimana nilai indeks sebesar 4.51. Sedangkan indikator terendah pada variabel ini adalah indikator kedua, yaitu kualitas dengan nilai indeks 4.13.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diarahkan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner valid. Reliabilitas tes merujuk pada sejauh mana suatu pengukuran mampu menghasilkan data yang konsisten ketika mengukur objek yang sama.

Tabel 4.9
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Question Item	Person Corelation	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Knowledge Management	x1,1	0,698	0,000	Valid	0,828	Reliabel
	x1,2	0,718	0,000	Valid		
	x1,3	0,698	0,000	Valid		
	x1,4	0,670	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja	x2,1	0,687	0,000	Valid	0,677	Reliabel
	x2,2	0,504	0,000	Valid		
	x2,3	0,607	0,000	Valid		
	x2,4	0,736	0,000	Valid		
Keterampilan	x3,1	0,794	0,000	Valid	0,902	Reliabel
	x3,2	0,790	0,000	Valid		
	x3,3	0,748	0,000	Valid		
	x3,4	0,758	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	y1,1	0,710	0,000	Valid	0,879	Reliabel
	y1,2	0,690	0,000	Valid		
	y1,3	0,754	0,000	Valid		
	y1,4	0,736	0,000	Valid		

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.9, diketahui bahwa dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan 16 pertanyaan kuesioner, memiliki person corelation lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki nilai cornbach

alpha lebih dari 0,6, maka instrument penelitian yang digunakan valid dan reliabel.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang kuat atau bahkan sempurna antara variabel independent dalam model regresi, dapat dilakukan uji multikolinearitas.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 Totalx1	0.484	2.065
Totalx2	0.489	2.047
Totalx3	0.554	1.806

a. Dependent Variable: Totaly1

Dari tabel 4.10 dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadigejala multikolinearitas dikarenakan ketiga variabel memiliki tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apabila terdapat perbedaan dalam varians atau residu antara satu observasi danobservasi lainnya.

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.595	0.527		3.026	0.003
Totalx1	-0.059	0.034	-0.194	-1.715	0.088
Totalx2	-0.033	0.034	-0.111	-0.985	0.326
Totalx3	0.044	0.40	0.117	1.112	0.268

Sumber : data primer diolah, 2023

Hasil Pengolahan :

Tabel 4.12
Hasil Pengelolaan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	Kesimpulan
X ₁	0,088	Tidak Terjadi Heterokedastisitas (sig > 0,05)
X ₂	0,326	Tidak Terjadi Heterokedastisitas (sig > 0,05)
X ₃	0,268	Tidak Terjadi Heterokedastisitas (sig > 0,05)

Sumber : data primer diolah, 2023

Artinya dalam fungsi regresi penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis data berupa model regresi berganda. Metode analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menghitung model regresi linier berganda tersebut, peneliti menggunakan program

SPSS for Windows Release 25.0. Hasil analisis yang diperoleh sebagaiberikut:

Tabel 4.13
Output Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.847 ^a	0.717	0.712	1.256

Sumber : data primer diolah, 2023

Analisis Output Koefisien Determinasi yaitu diketahui nilai adjusted R Square sebesar 0,712 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan (bersama – sama) sebesar 71,2%

4.4.1. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.321	0.772		3.008	0.003
Totalx1	0.056	0.050	0.069	1.121	0.264
Totalx2	0.013	0.050	0.016	0.254	0.800
Totalx3	0.798	0.058	0.793	13.778	0.000

Sumber : data primer diolah, 2023

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = 2,321 + 0,056X_1 + 0,013X_2 + 0,798X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagaiberikut :

- a. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,231 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 2,231.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Knowledge Management bernilai positif (+) sebesar 0,056 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Knowledge Management meningkat maka variabel Kinerja Pegawai juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif (+) sebesar 0,013, maka bisa diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat maka variabel Kinerja Pegawai juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan bernilai positif (+) sebesar 0,798, maka bisa diartikan bahwa jika variabel Keterampilan meningkat maka Variabel Kinerja Pegawai juga akan meningkat, begitu sebaliknya.

4.4.2. Analisis Uji T (Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel 4.14, berikut analisis uji T :

- Nilai Sig. Variabel Knowledge Management sebesar 0,264 ($>0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Knowledge Management tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

- Nilai Sig. Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,800 ($>0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai
- Nilai Sig. Variabel Keterampilan sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

4.4.3. Analisis Uji F (Simultan)

Tabel 4.15
Output Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	616.699	3	205.566	130.360	.000 ^b
	Residual	242.845	154	1.577		
	Total	859.544	157			

a. Dependent Variable: Totaly1

b. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx2, Totalx1

Analisis Output Uji F (Simultan) dinyatakan bahwa model regresi dinyatakan FIT jika Nilai Sig, ($<0,05$). Diketahui nilai Sig. sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Dependen.

Berarti terdapat pengaruh knowledge management, lingkungan kerja dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan

a. Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian diatas disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan manajemen pengetahuan memiliki hambatan, diantaranya belum adanya Standar Operasional Prosedur terkait pelaksanaan knowledge management di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian. Pegawai memiliki kesibukan dalam melakukan pekerjaan di bidang masing – masing sehingga sulit untuk mendokumentasikan pekerjaan, berkumpul dan membahas knowledge management pekerjaan. Hambatan lain yang muncul dari karyawan yaitu terkadang karyawan merasa ilmunya kurang cukup istimewa untuk disebarluaskan serta karyawan yang tidak mau membagikan ilmunya agar tidak tersaingi oleh karyawan lainnya. Sehingga eksistensi knowledge management belum berpengaruh pada kinerja karyawan di Diskominfo Kota Semarang.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Ferdian & Devita (2020) yang menemukan bahwa knowledge management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan berbeda juga diungkapkan oleh Hasbi dkk (2020) bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan di Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ersya (2021) yang menunjukkan bahwa Knowledge Management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian *Pengaruh*

Knowledge Management dan Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa. Penelitian Nitimiharjo (2021) mengungkapkan bahwa knowledge management tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pada analisis yang dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan rapat pembekalan kinerja pegawai Diskominfo Kota Semarang tanggal 5 Januari 2022, Kepala Diskominfo menyatakan bahwa seluruh pegawai boleh bekerja di mana pun yang diinginkan, tidak harus di lokasi kantor Diskominfo. Boleh di kafe, lingkungan Balai kota Semarang, maupun dirumah. Namun tetap harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan bertanggung jawab untuk memantau para pegawai, serta memastikan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai selesai dengan baik dan benar sesuai arahan pimpinan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Pratama dan Wismarein (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Junaidi (2021) mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Wulan (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bima Palma Nugraha. Warongan (2022) juga dalam penelitiannya menyebut bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang menjalankan tugas pokok dan fungsi yang berhubungan teknologi informatika . Keterampilan pegawai sangat dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan sehari – hari. Pegawai yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mudah. Serta dapat melakukan transfer pengetahuan kepada pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya Sari et al (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Latief et al. (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki dampak positif dan positif, penting terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian dan pembahasan, serta tujuan yang ditetapkan sebelumnya, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,264 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Knowledge Management berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai signifikan untuk pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,8000 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai signifikan untuk pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Mendasari kesimpulan diatas, saran yang diperlukan oleh pimpinan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang, adalah sebagai berikut :

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi cenderung bersentuhan dengan teknologi. Sehingga perlu terobosan untuk meningkatkan keterampilan pegawai seiring berkembangnya teknologi informatika.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Achmad, S. Ruky. 2006. "Sistem Manajemen Kenerja", PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Ahmad, Tewal, dan Taroreh, 2019, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO. Jurnal EMBA. Vol.7 No.3 (2811-2820).
- Ajija, Shochrul R. dkk. 2011. Cara Cerdas Menguasai Eviews. Salemba Empat. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 1996. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andra, R. Syafitri & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61 (2), 30–37.
- Antunes, H. de J. G., & Pinheiroc, P. G. (2019). Linking knowledge management, organizational learning and memory Helder. *Journal of Innovation & Knowledge*. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagus Kisworo. 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. UNY.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Erlangga.
- Baskoro, R. T. (2012). Rancang Bangun Aplikasi Knowledge Management Multimedia Dalam Proses Pengembangan Video Pendidikan pada BPMTV Surabaya.
- Becerra – Fernandez, I & Sabherwal. (2010). Knowledge Management : Systems and Processes. USA:M.E Sharpe
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 1993, Human Resource Management. Singapore : McGraw Hill Inc
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. Pengantar Manajemen. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT Intan sejati. Klaten.
- Ersa, N. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa. Program Studi Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i2.344>
- Fahrezi & Khair, 2020, Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1*, 107 – 119.
- George R. Terry, 2006, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Gomes, Fausti Cardoso. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harmen, H. & M. . D. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei pada Kantor Direksi Tanjung Morowa). *Jurnal Konsep Bisnis & Manajemen*, 4 (2), 114–129.
- Hertanto, Eko. (2011). Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Dharma Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional. Yogyakarta
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 135;

- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hutauruk, A. M. (2012). Korelasi Antara Penerapan Knowledge Management System Dengan Kinerja Karyawan Di PT . XYZ. Universitas Bina Nusantara.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publication, 4(1), 22503153
- Junaidi, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik, Universitas Terbuka Volume 1, Issue 4, 2021.
- Kustini, Dini A.U, Denok S, Nurjaya (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Universitas Pamulang dan Universitas Suryakencana, Indonesia.
- Kaerana, 2022. Peran Knowledge Management dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 8 No 2.
- Kokasih dan Budiani, 2007. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol.3 No.2. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Alumunium di Yogyakarta. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen) Vol. 3, No. 1.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Latief, Abdul, Nurlina, Eko Medagri dan Agung Suharyanto. 2019. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal JUPIIS, 11 (2): h:173-182.
- Lestary, L dan Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2.
- Lengkong, Febrio, Victor P.K Lengkong, dan Rita N. Taroreh. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Jurnal EMBA, 7 (1): h:281-290.
- Liebowitz, 1999. Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy. Knowledge and process Management. Vol. 6,(1), 37-40.

- Maier, R. (2007). Knowledge Management Systems Information and Communication Technologies for Knowledge Management. In Springer (3rd ed.).
- Maisyara, J. (2011). Penerapan Knowledge Management di MB-IPB. Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, A. (2008). *Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi*, 71–78.
- Mustika, A. (2016). Pengaruh Implementasi Knowledge Management System Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan PT. Sqiva System Jakarta. Universitas Bina Nusantara.
- Nadler :Definisi Keterampilan,(1986, hlm. 73)
- Nazir,M. 2003. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novita, dkk. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:JRMB Volume 14 No 2. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Omar, Udin S.Saud, Implementasi Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIII No.2 Tahun 2016
- Peraturan Walikota (Perwal) Semarang Nomor 107 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Sistem Kerja Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Semarang.
- Pesiwarissa, Eduard L. (2008) Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Malang: Universitas Brawijaya.
- Pratama, Y.F., dan Wismarein, D. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Business Management Analysis Journal (BMAJ). Vol. 1 No. 1, Hal. 26-36.
- Putra, Risky Firlanda. (2020). Implementasi Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi di BPJS Ketenagakerjaan: Universitas Mercu Buana.
- Reniaty. (2014). *Praktek Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi Melalui Knowledge Worker dan Knowledge Leader Berbasis Strategi MP3EI. 1.*
- Sari, Vivi Nila, Marta Widian Sari, dan Jepri Apriyan. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. JIM UPB, 7 (1): h:99 106.
- Sius, V. (2014). Penerapan Knowledge Management di PT Unilever Indonesia Tbk.
- Sihaloho, R.N., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio

Secretum, Volume 9 Nomor 2.

- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Soetjipto, B. W. (2004). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor: A. Usmara (2 Ed.). Amara Books.
- Soetrisno, A.P., dan Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume VIII Nomor 1.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung, CV Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunaryo. 2004. Psikologi Untuk Keperawatan. Jakarta : EGC
- Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta
- Supriyanta. (2014). Knowledge Management Untuk Peningkatan Pelayanan Akademik Pada Perguruan Tinggi. Jurnal Bianglala Informatika, II(1), 63–70.
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: PT. Indeks.
- Warongan, B.U.C dkk (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. Jurnal EMBA Vol.10 No. 1 Januari 2022. Hal 963 - 972
- Wijayanti, P, D., & Sundiman, D. 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur. DeReMa Jurnal Manajemen, 12(1), 69-85
- Wibowo, F. N. 2013. Evaluasi Penerapan Knowledge Management System Pada PT X Dengan Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (TAM). Universitas Bina Nusantara.
- Widayatun. 2009. Ilmu Perilaku. Jakarta : Info Medika
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141–157.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya.

Yuniarsih, T dan Suwatno, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Zein et al., “Developing information media as dehydration prevention strategy in indonesia recreational futsal players,” *Bangladesh J. Med. Sci.*, 2020, doi: 10.3329/bjms.v19i1.43884

KUESIONER

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN PEMERINTAH KOTA SEMARANG

Nama :

Email :

Usia : (a.) <30 tahun (c.) 41-50 tahun
(b.) 31-40 tahun (d.) 51 tahun keatas

Jenis Kelamin : (a.) Pria (b.) Wanita

Masa Kerja : (a.) < 1 Tahun (c.) 4-5 Tahun
(b.) 1-3 Tahun (d.) > 5 Tahun

Pendidikan : (a.) SMA / Sederajat (c.) S1 (e.) S3
(b.) Diploma (d.) S2

Kuesioner						
NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
A	Knowledge Managemen					
1	Tempat kerja memiliki identifikasi pengetahuan secara komprehensif dan terstruktur.					
2	Saya mendokumentasikan pengetahuan untuk memudahkan berinovasi dan berkreatifitas sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi.					
3	saya saling menghargai, mendengarkan, berbagi pengetahuan dalam menghadapi permasalahan.					
4	Penyebaran pengetahuan di lingkungan kerja telah tersebar secara merata kepada pegawai dimana saya bekerja					
B	Lingkungan Kerja					
1	Pekerjaan saya dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang memadai					

2	Suara (bising) yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tidak mengganggu perhatian/ konsentrasi					
3	Sirkulasi udara di lingkungan kerja baik					
4	Saya berhubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga dapat berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas					
C	Keterampilan					
1	Saya mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi					
2	Saya memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri.					
3	Saya memiliki komitmen terhadap pekerjaan – pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas					
D	Kinerja Pegawai					
1	Saya memiliki kemampuan dan keahlian dalam menuntaskan tugas.					
2	Saya mampu menurunkan kecerobohan atau kekeliruan dalam melakukan tugas					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					
4	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan bersama rekan kerja dengan baik					

Data dan Hasil Penelitian

Pekerjaan saya dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang memadai	Pearson Correlation	.502**	.534**	.490**	.546**	1	.282**	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Suara (bising) yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tidak mengganggu perhatian/konsentrasi	Pearson Correlation	.379**	.331**	.258**	.405**	.282**	1	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Sirkulasi udara di lingkungan kerja baik	Pearson Correlation	.395**	.258**	.205**	.414**	.420**	.392**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.000	.000	.000	
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya berhubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga dapat berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.483**	.384**	.504**	.423**	.498**	.230**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi	Pearson Correlation	.441**	.517**	.507**	.382**	.420**	.263**	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri.	Pearson Correlation	.425**	.505**	.533**	.384**	.430**	.271**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya memiliki komitmen terhadap pekerjaan – pekerjaan yang diberikan.	Pearson Correlation	.369**	.496**	.525**	.361**	.422**	.145	.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.069	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya teliti dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.398**	.438**	.443**	.417**	.397**	.243**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya memiliki kemampuan dan keahlian dalam menuntaskan tugas.	Pearson Correlation	.302**	.474**	.454**	.230**	.431**	.204**	.314**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.010	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya mampu menurunkan	Pearson Correlation	.335**	.424**	.360**	.282**	.331**	.184*	.359**

untuk memudahkan berinovasi dan berkeaktifitas sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi.	N	158	158	158	158	158	158	158
saya saling menghargai, mendengarkan, berbagi pengetahuan dalam menghadapi permasalahan.	Pearson Correlation	.504**	.507**	.533**	.525**	.443**	.454**	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Penyebaran pengetahuan di lingkungan kerja telah tersebar secara merata kepada pegawai dimana saya bekerja	N	158	158	158	158	158	158	158
	Pearson Correlation	.423**	.382**	.384**	.361**	.417**	.230**	.282**
Pekerjaan saya dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang memadai	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Suara (bising) yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tidak mengganggu perhatian/konsentrasi	Pearson Correlation	.498**	.420**	.430**	.422**	.397**	.431**	.331**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sirkulasi udara di lingkungan kerja baik	N	158	158	158	158	158	158	158
	Pearson Correlation	.230**	.263**	.271**	.145	.243**	.204**	.184*
Saya berhubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga dapat berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.069	.002	.010	.020
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya mampu menguasai pekerjaan sesuai	Pearson Correlation	.414**	.402**	.450**	.361**	.393**	.314**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Saya mampu menguasai pekerjaan sesuai	N	158	158	158	158	158	158	158
	Pearson Correlation	1	.672**	.602**	.641**	.583**	.501**	.485**
Saya mampu menguasai pekerjaan sesuai	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya mampu menguasai pekerjaan sesuai	Pearson Correlation	.672**	1	.764**	.688**	.701**	.691**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000

dengan tugas, pokok dan fungsi	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri.	Pearson Correlation	.602**	.764**	1	.676**	.736**	.629**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya memiliki komitmen terhadap pekerjaan – pekerjaan yang diberikan.	Pearson Correlation	.641**	.688**	.676**	1	.620**	.600**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya teliti dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.583**	.701**	.736**	.620**	1	.696**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya memiliki kemampuan dan keahlian dalam menuntaskan tugas.	Pearson Correlation	.501**	.691**	.629**	.600**	.696**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya mampu menurunkan kecerobohan atau kekeliruan dalam melakukan tugas	Pearson Correlation	.485**	.675**	.631**	.552**	.700**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	Pearson Correlation	.522**	.619**	.615**	.736**	.629**	.679**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan bersama rekan kerja dengan baik	Pearson Correlation	.577**	.590**	.601**	.700**	.522**	.601**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158
Total	Pearson Correlation	.736**	.794**	.790**	.748**	.758**	.710**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158

Correlations

		Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan bersama rekan kerja dengan baik	Total
Tempat kerja memiliki identifikasi pengetahuan secara komprehensif dan terstruktur.	Pearson Correlation	.389**	.420**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Saya mendokumentasikan pengetahuan untuk memudahkan berinovasi dan berkeaktifitas sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi.	Pearson Correlation	.503**	.458**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
saya saling menghargai, mendengarkan, berbagi pengetahuan dalam menghadapi permasalahan.	Pearson Correlation	.509**	.587**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Penyebaran pengetahuan di lingkungan kerja telah tersebar secara merata kepada pegawai dimana saya bekerja	Pearson Correlation	.338**	.394**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Pekerjaan saya dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang memadai	Pearson Correlation	.396**	.466**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Suara (bising) yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tidak mengganggu perhatian/konsentrasi	Pearson Correlation	.207**	.195*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.009	.014	.000
	N	158	158	158
Sirkulasi udara di lingkungan kerja baik	Pearson Correlation	.372**	.290**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Saya berhubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga dapat berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.522**	.577**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Saya mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi	Pearson Correlation	.619**	.590**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Saya memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri.	Pearson Correlation	.615**	.601**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Saya memiliki komitmen terhadap pekerjaan – pekerjaan yang diberikan.	Pearson Correlation	.736**	.700**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Saya teliti dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.629**	.522**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158
Saya memiliki kemampuan dan keahlian dalam menuntaskan tugas.	Pearson Correlation	.679**	.601**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	158	158	158

Y1,3	Pearson Correlation	.615**	.736**	.629**	.679**	.688**	1	.716**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158	158
Y1,4	Pearson Correlation	.601**	.700**	.522**	.601**	.533**	.716**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	158	158	158	158	158	158	158	158
Total	Pearson Correlation	.790**	.748**	.758**	.710**	.690**	.754**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	158	158	158	158	158	158	158	158

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	158	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	158	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.920	16

SUMMARIZE

```

/TABLES=Totalx1 BY x11 BY x12 BY x13 BY x14
/FORMAT=VALIDLIST NOCASENUM TOTAL LIMIT=100
/TITLE='Case Summaries'
/MISSING=VARIABLE
/CELLS=COUNT.

```

Summarize

Notes

Output Created	10-JUL-2023 22:55:39
Comments	

Input	Data	C:\Users\User\Downloads\An alisis Data 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		SUMMARIZE /TABLES=Totalx1 BY x11 BY x12 BY x13 BY x14 /FORMAT=VALIDLIST NOCASENUM TOTAL LIMIT=100 /TITLE='Case Summaries' /MISSING=VARIABLE /CELLS=COUNT.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

```

COMPUTE Totalx1=x11 + x12 + x13 + x14.
EXECUTE.
COMPUTE Totalx2=x21 + x22 + x23 + x24.
EXECUTE.
COMPUTE Totalx3=x31 + x32 + x33 + x34.
EXECUTE.
COMPUTE Totaly1=y11 + y12 + y13 + y14.
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE DataSet1.

```

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\User\Downloads\Analisis Data 1.sav'
  /COMPRESSED.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Totaly1
  /METHOD=ENTER Totalx1 Totalx2 Totalx3.

```

Regression

Notes

Output Created	11-JUL-2023 01:31:40	
Comments		
Input	Data	C:\Users\User\Downloads\An alisis Data 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	158
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Totaly1 /METHOD=ENTER Totalx1 Totalx2 Totalx3.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	4896 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Totalx3, Totalx2, Totalx1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Totaly1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.712	1.256

a. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx2, Totalx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.699	3	205.566	130.360	.000 ^b
	Residual	242.845	154	1.577		
	Total	859.544	157			

a. Dependent Variable: Totaly1

b. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx2, Totalx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.321	.772		3.008	.003
	Totalx1	.056	.050	.069	1.121	.264
	Totalx2	.013	.050	.016	.254	.800
	Totalx3	.798	.058	.793	13.778	.000

a. Dependent Variable: Totaly1

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\User\Downloads\Analisis Data 1.sav'
/COMPRESSED.