



Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai dengan lokasi penelitian akan dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen

Hikmahanzio¹, Kusmiyanti²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Indonesia

E-mail: Hikmahanzio@gmail.com, Kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-22 Published: 2024-01-02 Keywords: <i>Knowledge managemen;</i> <i>Performance;</i> <i>Prison.</i>	The existence of knowledge which is a supporting factor for human resources in an organization so that work activities are carried out so that they make a major contribution to the organization in thinking, acting and applying this knowledge in work. This knowledge can be obtained in various ways and is not focused only on formal education. Knowledge of work systems can be obtained from experience, evaluation, and acceptance of suggestions and criticism from anywhere. This condition can be achieved by implementing knowledge management which can contribute to the performance of employees or employees in forming an organization that is full of continuous innovation. With the knowledge management process, it is hoped that it can improve the performance of existing employees in public agencies, especially in the correctional sector. The purpose of this study is to determine the effect of knowledge management on employee performance. Class IIA prison in Sragen was chosen to be the locus of this research. The method used in this study is quantitative by distributing questionnaires to respondents. The sample used in this study amounted to 86 respondents. There are 2 variables examined in this study, namely knowledge management (X) and performance (Y). From the results of data processing, it is known that H0 is rejected and Ha is accepted, which means that Knowledge Management influences employee performance, with an influence level (R-Square) of 10.7%.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-22 Dipublikasi: 2024-01-02 Kata kunci: <i>Knowledge Managemen;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Lembaga</i> <i>Pemasyarakatan.</i>	Adanya pengetahuan yang menjadi faktor pendukung bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar kegiatan kerja yang dilakukan agar mereka memberikan kontribusi besar bagi organisasi dalam berpikir, bertindak serta menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan. Pengetahuan tersebut dapat didapatkan melalui berbagai cara dan tidak terfokus hanya pada pendidikan formal. Pengetahuan akan sistem kerja dapat didapatkan dari pengalaman, evaluasi, serta penerimaan saran dan kritik dari manapun. Kondisi ini dapat dicapai dengan menerapkan manajemen pengetahuan (<i>Knowledge management</i>) yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai atau karyawan dalam membantu organisasi yang penuh inovasi berkelanjutan. Dengan adanya proses <i>Knowledge managemen</i> diharapkan bisa meningkatkan kinerja dari para pegawai yang ada pada instansi publik khususnya pada bidang pemasyarakatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>Knowledge managemen</i> terhadap kinerja pegawai. Lapas kelas IIA Sragen dipilih untuk menjadi lokus dari penelitian ini. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86 responden. Ada 2 variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu <i>Kknowledge managemen</i> (X) dan Kinerja (Y). Dari hasil pengolahan data yang dilakukan diketahui H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya <i>Knowledge Managemen</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh (R-Square) sebesar 10,7%.

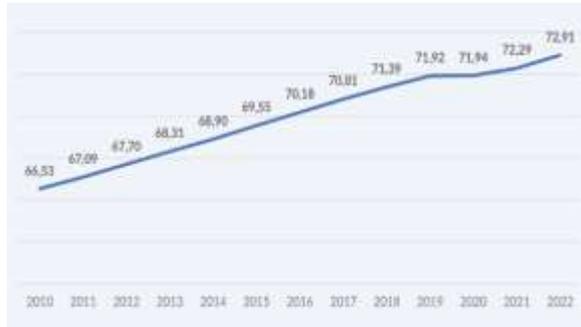
I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang didesain memiliki sebuah potensi yang berbeda-beda dalam melakukan segala hal untuk menciptakan keharmonisan pada suatu kelompok. Dalam diri manusia selaku makhluk sosial yang memiliki akal untuk melakukan suatu tindakan diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat menyesuaikan diri akan kehidupan yang

mereka jalani dalam bermasyarakat. Untuk itu, adanya Sumber daya manusia (SDM) dapat digunakan sebagai penggerak suatu organisasi dalam melakukan kegiatan kerja untuk dapat berperan dalam mendukung keberlangsungan pada pencapaian tujuan tertentu.

Peranan sumber daya manusia yang akan dibangun atau dikembangkan melalui suatu proses pembangunan dari SDM seharusnya dapat

dipertanyakan, apakah sumber daya manusia yang akan dibangun dapat memberikan suatu dampak besar kepada suatu organisasi dan masyarakat yang berdampak langsung dalam pembangunan tersebut. Sehingga, tujuan pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang maksimal dalam peningkatan kualitas SDM yang diperlukan dalam masyarakat (Tewu 2015).

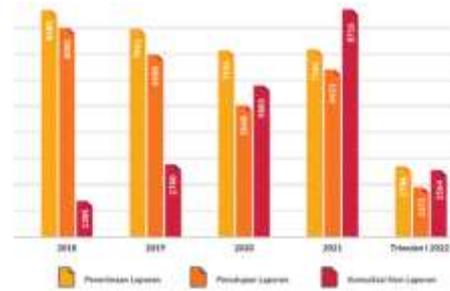


Gambar 1. Indeks Pembangunan manusia
Sumber: Badan Pusat Statistik (data diolah penulis 1 Maret 2023)

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang menjelaskan bahwa IPM yang dilaksanakan oleh negara Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dalam setiap tahunnya tidak terdapat penurunan pada IPM Indonesia hingga tahun 2022. IPM Indonesia meningkat 10 tahun terakhir pada tahun 2010 sebesar 66,53 dan menjadi 72,91 pada tahun 2022. IPM dapat menentukan peringkat atau level pembangunan suatu wilayah/negara. Sehingga, kualitas hidup dan pembangunan pada suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber daya manusia yang dihasilkan serta keberhasilan dalam pembangunan organisasi ideal dapat dipengaruhi oleh peningkatan Indeks Pembangunan Manusia dalam suatu negara.

Menurut Porter (1985), bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pada keahlian SDM dalam melakukan suatu kegiatan yang bersumber dari pengalaman, pendidikan, keterampilan, kesehatan dan etos kerja yang dimiliki secara optimal, sehingga dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk membentuk suatu organisasi yang utuh dan mampu untuk melakukan persaingan dengan organisasi lainnya (Andiani and Trisna 2020). Hal tersebut akan mendukung terciptanya kinerja dalam sebuah organisasi untuk membentuk kondisi manajemen sehat untuk keberlangsungan sistem kerja yang berdampak pada kualitas kinerja organisasi.

Keberhasilan kinerja pegawai salah satunya dapat ditandai oleh terperbaikannya administrasi menjadi lebih maju serta kualitas kerja yang lebih tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif instansi (Zega 2022).



Gambar 2. Grafik pengaduan masyarakat atas pelayanan publik
Sumber: Data Ombudsman RI triwulan I tahun (2022)

Data diatas merupakan data Ombudsman RI pada triwulan I tahun 2022 menerima laporan/pengaduan masyarakat atas dugaan maladministrasi dalam pelayanan publik sebanyak 2.706 laporan/pengaduan. Dari jumlah pengaduan tersebut, terdapat 1.777 laporan yang merupakan laporan masyarakat, 893 laporan merupakan Respon Cepat Ombudsman, dan 36 laporan investigasi atas prakarsa sendiri. Diluar itu terdapat 2.564 laporan Konsultasi Non Laporan dan 596 Tembusan. Berdasarkan penjelasan data tersebut bahwa, masih terdapat aduan dari masyarakat yang menerima pelayanan dari instansi publik yang mencerminkan bahwa kualitas kinerja organisasi publik masih terbilang rendah berdasarkan banyaknya aduan yang masuk. Kondisi tersebut dapat mempertaruhkan nama baik instansi sehingga manajemen kerja yang baik harus dibangun dengan sumber daya yang berkualitas agar keberlangsungan sistem kerja untuk pencapaian target kinerja dapat diraih.

Pembangunan kondisi kerja yang baik dapat dilakukan dalam berbagai cara manajemen dengan memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kualitas layanan dan kualitas kerja dalam suatu organisasi. Disamping itu, perlu adanya pengetahuan yang menjadi faktor pendukung bagi sumber daya manusia dalam sebuah orgainsasi agar kegiatan kerja yang dilakukan agar mereka memberikan kontribusi besar bagi organisasi dalam berpikir, bertindak serta menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan. Pengetahuan tersebut dapat didapatkan melalui

berbagai cara dan tidak terfokus hanya pada pendidikan formal.

Manajemen pengetahuan yang diterapkan dalam organisasi dapat memberikan dampak yang besar dalam mencapai keefektifan manajemen karir manajerial untuk melakukan identifikasi serta melakukan transfer pengetahuan pada sumber daya manusia yang ada dalam melakukan suatu kegiatan perusahaan pada ketepatan waktu penyelesaian tugas dan fungsi, menciptakan karyawan yang memiliki pikiran kreatif, inovatif yang mampu membawa suatu perusahaan berkembang maju serta memiliki kinerja yang unggul (Latief et al. 2019).

Tabel 1. Jumlah UPT Pemasarakatan

Nama UPT	Jumlah
LAPAS	294
RUPBASAN	64
BAPAS	90
LPKA	33
LAPAS Perempuan	33
RUTAN	165
Total	679

Sumber: SDP Publik

Dapat dijelaskan bahwa banyaknya UPT Pemasarakatan tersebut tidak menjadi penghalang untuk setiap UPT Pemasarakatan dalam berlomba-lomba memberikan inovasi dan melakukan perkembangan organisasi. Sehingga, perlunya Sumber daya manusia yang berkualitas untuk memberikan dorongan besar pada setiap organisasi pemasarakatan untuk mampu memberikan hasil terbaik dalam tugasnya menjadi salah satu lembaga penegakan hukum. Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sragen adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis sebagai pelaksana tugas dan fungsinya serta tempat untuk melaksanakan pembinaan terhadap narapidana dan tahanan sehingga mereka dapat menyadari kesalahan serta dapat menjalani kehidupannya kelak ketika bebas. Untuk itu, ketersediaan berbagai program pembinaan akan menunjang bagaimana keberhasilan dalam melaksanakan sistem pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sragen.

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sragen adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis sebagai pelaksana tugas dan fungsinya serta tempat untuk melaksanakan pembinaan terhadap narapidana dan tahanan sehingga mereka dapat menyadari kesalahan serta dapat menjalani kehidupannya kelak ketika bebas. Untuk itu, ketersediaan berbagai program pembinaan akan menunjang bagaimana keberhasilan dalam

melaksanakan sistem pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sragen.

Tabel 2. Data Pendidikan pegawai

Jumlah Pegawai	Pendidikan Terakhir
55	SLTA
3	D3
48	S1/ D4
5	S2

Sumber: Data diolah penulis februari 2023

Dapat dijelaskan pegawai pemasarakatan dalam Lapas Kelas IIA Sragen kurang memperhatikan pendidikan yang mereka miliki sehingga kemampuan dan keilmuan lainnya seharusnya dapat didapatkan melalui diklat atau pelatihan untuk menunjang tugas dan fungsi mereka dalam pelaksanaan fungsi pemasarakatan. Berikut data mengenai keikutsertaan pegawai dalam pelaksanaan diklat maupun pelatihan:

Tabel 3. Data diklat Pegawai

Jumlah	Jenis Diklat
12	DIKLAT PRA JABATAN
2	PRAJABATAN UMUM TINGKAT I
18	PRAJABATAN UMUM TINGKAT II
3	ADUM/SEPADA
1	ADUM/SEPALA/DIKLATPIM IV
2	SPAMA/SEPADYA/DIKLATPIM III

Sumber: Data diolah penulis februari 2023

Dapat disimpulkan, dalam Lapas Kelas IIA Sragen pegawai pemasarakatan dari keseluruhan pegawai yang ada, hanya beberapa pegawai yang telah mengikuti diklat dan pelatihan serta selebihnya belum mendapatkan pengetahuan akan pemasarakatan dari sebuah diklat dan pelatihan yang ada. Kegiatan diklat ini seharusnya menjadi pengetahuan dasar yang dapat dibelikan oleh pegawai pemasarakatan agar kondisi kegiatan kerja dapat ditunjang dalam suatu keilmuan yang jelas. Penyebaran pengetahuan dari pegawai yang dinilai memiliki keilmuan dan keahlian tertentu kepada pegawai lainnya dapat dilakukan sesuai dengan konsep *Knowledge Management* yang mana implementasi pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pemasarakatan yang telah didapati melalui diklat dan pelatihan yang dimiliki memberikan angin segar dalam penciptaan inovasi berkelanjutan dalam sebuah organisasi. Sehingga dapat menggerakkan segala bentuk program pembinaan dan pembimbingan yang ada di Lapas Kelas IIA Sragen. Beberapa pelaksanaan kegiatan

pembinaan dan pembimbingan memang belum berjalan secara semestinya.

Pelaksanaan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai pemasyarakatan bagaimana mereka dapat menjalankan segala kegiatan tersebut dalam segala hambatan yang ada. Hambatan tersebut seharusnya dapat diatasi jika pegawai pemasyarakatan dibekali oleh pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerja yang mereka emban. Melalui pelaksanaan *Knowledge Management* yang jelas oleh setiap pegawai pemasyarakatan dinilai mampu menjadi dasar penyebaran pengetahuan dalam organisasi sehingga pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dalam pengembangan organisasi pada pemasyarakatan Indonesia.

Segala sesuatu yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, pengembangan inovasi pada program pembinaan narapidana, sharing pengalaman antar pegawai budaya kolaboratif, pembelajaran berbasis pengetahuan, kepemimpinan berorientasi pengetahuan, perubahan dalam struktur organisasi, dimuat dalam suatu manajemen yang berfungsi sebagai pengetahuan dalam peningkatan kualitas SDM yang dapat disebut dengan *Knowledge Management*. Pemasyarakatan Indonesia dengan segala hambatan yang ada membutuhkan konsep *Knowledge Management* yang dapat diterapkan dalam proses organisasi sehingga dapat meningkatkan segala bentuk aktivitas organisasi khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut maka penulis akan mengkaji lebih jauh mengenai "Pengaruh *Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai* dengan lokasi penelitian akan dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen"

II. METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah permasalahan pada *Knowledge Managemen* dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, teori digunakan secara deduktif serta menempatkan pada awal studi, yang bertujuan untuk melakukan pengujian atau memverifikasi teori daripada mengembangkan, peneliti mengembangkan teori, melakukan pengumpulan data dan melakukan refleksi konfirmasi atau ketidakkonfirmasiannya dengan hasil (Creswell & Creswell, 2018)

Statistical Product and Service Solution (SPSS) menjadi alat bantu dalam melakukan pengolahan data. Teknik dalam melakukan pengambilan sampel menggunakan total sampling, yang mana seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Data primer dan sekunder diperlukan dalam mendukung kegiatan penelitian. Data primer merupakan data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung pada lokus penelitian. Pada penelitian ini data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Sragen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui artikel-artikel pada jurnal terkait serta buku referensi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas penting untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam

penelitian dapat diandalkan dan akurat. Dengan melakukan uji validitas, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari instrumen pengukuran dapat diinterpretasikan secara benar dan dapat diandalkan untuk membuat kesimpulan yang tepat. Apabila pada hasil diperoleh nilai signifikansinya $< 0,05$ berarti bahwa instrumen bisa dikatakan valid. Sedangkan apabila hasil menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ berarti instrumen bisa dikatakan tidak valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Knowledge managemen*

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1	0,361	0,565	Valid
X2	0,361	0,829	Valid
X3	0,361	0,756	Valid
X4	0,361	0,800	Valid
X5	0,361	0,750	Valid
X6	0,361	0,661	Valid
X7	0,361	0,472	Valid
X8	0,361	0,647	Valid
X9	0,361	0,756	Valid
X10	0,361	0,842	Valid
X11	0,361	0,753	Valid
X12	0,361	0,696	Valid
X13	0,361	0,634	Valid
X14	0,361	0,722	Valid
X15	0,361	0,836	Valid
X16	0,361	0,799	Valid
X17	0,361	0,914	Valid
X18	0,361	0,833	Valid
X19	0,361	0,772	Valid

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y1	0,361	0,709	Valid
Y2	0,361	0,426	Valid
Y3	0,361	0,698	Valid
Y4	0,361	0,644	Valid
Y5	0,361	0,671	Valid
Y6	0,361	0,466	Valid
Y7	0,361	0,505	Valid
Y8	0,361	0,854	Valid
Y9	0,361	0,643	Valid
Y10	0,361	0,695	Valid

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan diketahui 19 dari 10 item variabel x dinyatakan valid atau memiliki nilai r hitung lebih dari 0,361 dan seluruh pernyataan variabel y dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabelnya. Maka total ada 19 item variabel *Knowledge Managemen* (X) dan 10 item dari Kinerja Pegawai (Y) yang dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu proses untuk mengevaluasi seberapa konsisten dan andal suatu instrumen pengukuran dapat menghasilkan hasil yang sama atau serupa dalam kondisi pengukuran yang berbeda-beda. Reliabilitas adalah ukuran keandalan atau kestabilan suatu instrumen pengukuran, yang diperuntukkan dalam melihat sejauh mana hasil dari pengukuran yang dapat diandalkan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor tidak terkait dengan konsep atau variabel yang diukur. Kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$ maka kuesioner dianggap reliabel atau konsisten
- Jika nilai cronbach's alpha $< 0,6$ maka kuesioner dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Knowledge Managemen*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,954	19

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,835	10

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel X sebesar 0,954 dan variabel Y sebesar 0,835. Tabel diatas menunjukkan bahwa pada setiap variabel X maupun Y memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.12048051
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.092
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,107. Maka bisa diketahui bahwa data yang diperoleh terdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar ($0,107 > 0,05$).

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.861	1	45.861	10.079	.002 ^b
1 Residual	382.197	84	4.550		
Total	428.058	85			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KM

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Dari uji regresi yang dilakukan diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya H0 ditolak dan Ha diteirma, sehingga pernyataan yang menyebutkan juga terdapat pengaruh *Knowledge managemen* terhadap kinerja pegawai diterima pada penelitian yang dilakukan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sragen.

5. Uji Signifikansi

Tabel 10. Uji Signifikansi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.390	2.755		10.669	.000
KM	.128	.040	.327	3.175	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung sebesar 3,175 dan t tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikan 5%, maka bisa disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel (9,699 > 1,989). Maka hasil tersebut menunjukkan adanya sebuah pengaruh yang positif antara variabel *Knowledge Management* terhadap kinerja.

6. Uji Determinasi

Tabel 11. Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.097	2.133

a. Predictors: (Constant), KM

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer SPSS Diolah Penulis 2023

Pada kolom R Square menunjukkan angka 0,107 yang menunjukkan seberapa besar tingkat pengaruh variabel *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square menunjukkan bahwa besar pengaruh antara variabel *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sragen sebesar 0,107 atau 10,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 89,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai dalam penelitian yang dilakukan yang mana penelitian ini melihat pengaruh dari kedua variabel tersebut melalui uji regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan uji tersebut, telah dilakukan uji normalitas yang menjadi syarat utama atau dasar untuk dapat dilakukannya suatu uji regresi dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang menghasilkan nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,107. Hal tersebut memiliki arti bahwasannya sampel yang digunakan telah terdistribusi dengan normal, karena 0,107 >

0,05 sehingga data yang ada dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yakni analisis pada tabel anova.

Tabel anova digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana nilai F pada tabel anova yakni sebesar 10.079 dengan probabilitasnya sebesar 0,002 maka diperoleh syarat uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini yakni $0,002 < 0,05$. Hal itu memenuhi syarat uji regresi linier sederhana, sehingga berdasarkan nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat dilakukan pengukuran tingkat pengaruh antara kedua variabel yang digunakan.

Selanjutnya melalui tabel *coefficients* yang digunakan sebagai alat untuk mengetahui hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai constant sebesar 29.390 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,128, yang apabila dimasukkan dalam rumus persamaan regresi menghasilkan rumus $Y = 29.390 + 0,128X$ dengan arti bahwa perubahan rata-rata variabel *Knowledge Management* untuk setiap perubahan variabel kinerja pegawai sebesar satu satuan yang sifatnya berbanding lurus karena nilai koefisien regresinya positif. Setiap penambahan nilai pada *Knowledge Management* maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai, dan begitupun sebaliknya. Jika terjadi sebuah pengurangan nilai X maka akan pada variabel Y juga akan mengalami sebuah pengurangan yang signifikan. Oleh karenanya, dapat ditafsirkan nilai konstanta variabel *Knowledge Management* (X) sebesar 29.390 serta nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,128.

Melalui tabel *coefficients* tersebut juga dapat diketahui bahwasannya nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ yang memiliki arti bahwasannya terdapat pengaruh antara variabel *Knowledge Management* terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan kata lain hipotesis H_a yang berbunyi terdapat pengaruh positif *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Sragen dinyatakan diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilakukan uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh yang diperoleh pada penelitian ini.

Melalui proses uji determinasi yang telah dilakukan, menghasilkan tabel model summary yang menunjukkan nilai korelasi (R)

sebesar 0,128 dengan arti bahwa hubungan yang ada bersifat positif dan terdapat nilai R square sebesar 0,107 dengan arti bahwa menunjukkan besar pengaruh variabel *Knowledge managemen* sebesar 10,7%, sedangkan sisanya sebesar 89,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian membuktikan ada 4 dimensi atau faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dikarenakan *Knowledge Management* atau manajemen pengetahuan berfokus pada kemampuan berbagi pengetahuan yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengembangan kemajuan organisasi (Tarhini 2017). Menurut Donate dan Canales (2012) memiliki usulan bahwa setiap perusahaan dapat mengembangkan sebuah inovasi dalam meningkatkan kinerja bisnis yang mereka miliki dengan membangun strategi pengetahuan yang koheren dan terintegrasi pada tujuan yang akan dicapai dan pemahaman manajemen pengetahuan seharusnya dapat dikuasai oleh setiap manager perusahaan menggunakan alat *Knowledge Management*, dan aspek penting dalam sebuah organisasi untuk mendukung implementasi kegiatan *Knowledge Management*.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil ataupun kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. H₀ yang menyatakan *Knowledge Management* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak
2. H_a yang menyatakan bahwa pada variabel *Knowledge managemen* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Yang mana variabel *Knowledge Managemen* memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 10,7% dan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan rumusan saran yaitu Penelitian mengenai *Knowledge Managemen* terhadap kinerja pegawai ataupun variabel lain secara umum masih sedikit ditemukan umumnya pada organisasi pemerintahan khususnya pada bidang masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, lebih baik jika kedepannya lebih

banyak penelitian mengenai pengaruh *Knowledge managemen* terhadap variabel yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja organisasi khususnya pada bidang masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- Andiani, L, and N M Trisna. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai." *Dinamika Dotcom: Jurnal ...* 1(1): 53-62.
- Brier, Jennifer, and lia dwi jayanti. 2020. *21 Organizations: Behavior, Structure, Processes*.
- Choi, Byounggu, and Heeseok Lee. 2002. "Knowledge Management Strategy and Its Link to Knowledge Creation Process." *Expert Systems with Applications* 23(3): 173-87.
- Cohendet, Patrick, and Frieder Meyer-Krahmer. 2001. "The Theoretical and Policy Implications of Knowledge Codification." *Research Policy* 30(9): 1563-91.
- John, Creswell, and Creswe ll David. 2014. "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches." *e-Pedagogium* 16(4): 275.
- Heilmann, Aino Kianto Mika Vanhala Pia Heliman. 2016. "Article Information: About Emerald Wwww.Emeraldinsight.Com The Impact of Knowledge Management on Job Satisfaction."
- Ikha Deviyanti Puspita. 2012. "Digital_20313676-T31315-Retensi Pengetahuan." (1006747025).
- Ipe, Minu. 2003. "Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework." *Human Resource Development Review* 2(4): 337-59.
- Kianto, Aino et al. 2019. "The Impact of Knowledge Management on Knowledge Worker Productivity." *Baltic Journal of Management* 14(2): 178-97.
- Nonaka, Ikujiro, and Ryoko Toyama. 2015. "The Knowledge-Creating Theory Revisited: Knowledge Creation as a Synthesizing Process." *The Essentials of Knowledge Management* (August): 95-110.

- Razzaq, Shahid et al. 2019. "Knowledge Management, Organizational Commitment and Knowledge-Worker Performance: The Neglected Role of Knowledge Management in the Public Sector." *Business Process Management Journal* 25(5): 923-47.
- Tarhini, Ra'ed Masa'deh Rifat Shannak Mahmoud Maqableh Ali. 2017. "Article Information: The Impact of Knowledge Management on Job Performance in Higher Education: The Case of the University of Jordan Abstract."
- Tewu, Mikael Eukarista. 2015. "Peranan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Aktivitas Kelompok Tani Di Desa Tember." e-journal "Acta Diurna" IV (3): 1-16.
- Wang, Sheng, and Raymond A. Noe. 2010. "Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research." *Human Resource Management Review* 20(2): 115-31.
- Zega, Yamolala. 2022. "Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1(1): 63-6