

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III DI PEKANBARU**

SKRIPSI

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau***



OLEH:

ENDANG NASIRUL HAQ
NPM. 145210663

PROGRAM STUDI MANAJEMEN(S.1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ENDANG NASIRUL HAQ
NPM : 145210663
FAKULTAS : EKONOMI
PRODI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA
III DI PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING I.

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

PEMBIMBING II

(Desy Mardianti, SE., MM)

MENGETAHUI

KETUA PRODI

(Azmansyah, SE., M.Econ)





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : ENDANG NASIRUL HAQ
NPM : 145210663
FAKULTAS : EKONOMI
PRODI : MANAJEMEN S1
JUDUL : PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA
III DI PEKANBARU

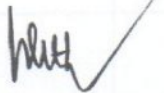
DISETUJUI OLEH :

TIM PENGUJI :

1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM.
2. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si.
3. Hj. Susi Suryani, SE., MM.

()
()
()

PEMBIMBING I



(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

PEMBIMBING II



(Desy Mardianti, SE., MM)

KETUA PRODI



(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : Endang Nasirul Haq
Npm : 145210663
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen S1
Judul : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Di Pekanbaru

No.	Tanggal	Pembimbing		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co.Sponsor		Sponsor	Co.Sponsor
1	06 - 04 - 2018	√		Perbaiki format dahulu		
2	09 - 04 - 2018	√		Perbaiki lagi		
3	02 - 05 - 2018		√	Perbaiki format penulisan proposal		
4	13 - 05 - 2018	√		Lanjutkan ke pembimbing 2		

5	26 - 05 - 2018	√	Tambahkan Teori	
6	26 - 06 - 2018	√	Acc Seminar	
7	26 - 06 - 2018	√	Ok Acc Seminar Proposal	
8	15 - 10 - 2018	√	Acc Quesioner	
9	19 - 11 - 2018	√	Teruskan ke Pembimbing 2	
10	25 - 11 - 2018	√	Kesimpulan Tidak usah ditulis lagi	
11	25 - 11 - 2018	√	Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 20 Maret 2019

Pembantu Dekan 1



Dr. Firdaus AR., M.Si. Ak. CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

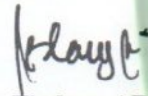
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1597/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Maret 2019, Maka pada Hari Jum'at 12 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan Manajemen S1 Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Endang Nasirul Haq |
| 2. NPM | : 145210663 |
| 3. Jurusan | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III di Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 12 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 69 (B) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris

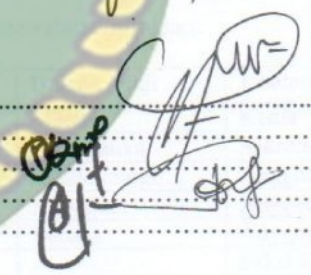

Azmansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Azmansyah, SE., M.Econ
3. Raja Ria Yusnita, SE., ME
4. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
5. Hj. Susie Suryani, SE., MM

Saksi

1. Restu Hayati, SE., M.Si


(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru 12 April 2019

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M. Si, Ak. CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1597/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Endang Nasirul Haq
N P M : 145210663
Jurusan/Jenjang Pends : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III di Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dijuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Raja Ria Yusnita, SE., ME	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Penyajian	Anggota
5	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE., M.Si	-	-	Saksi I
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 12 April 2019


Dekan
Drs. A. H. M. Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : Endang Nasirul Haq
Npm : 145210663
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen S1
Judul : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Balai
Wilayah Sungai Sumatera III Di Pekanbaru

No.	Tanggal	Pembimbing		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co.Sponsor		Sponsor	Co.Sponsor
1	06 - 04 - 2018	√		Perbaiki format dahulu		
2	09 - 04 - 2018	√		Perbaiki lagi		
3	02 - 05 - 2018		√	Perbaiki format penulisan proposal		/
4	13 - 05 - 2018	√		Lanjutkan ke pembimbing 2		

5	26 - 05 - 2018	✓	Tambahkan Teori	
6	26 - 06 - 2018	✓	Acc Seminar	
7	26 - 06 - 2018	✓	Ok Acc Seminar Proposal	
8	15 - 10 - 2018	✓	Acc Quesioner	
9	19 - 11 - 2018	✓	Teruskan ke Pembimbing 2	
10	25 - 11 - 2018	✓	Kesimpulan Tidak usah ditulis lagi	
11	25 - 11 - 2018	✓	Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 20 Maret 2019

Pembantu Dekan 1

Dr. Firdaus AR., M.Si. Ak. CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1597/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Maret 2019, Maka pada Hari Jum'at 12 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan Manajemen S1 Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Endang Nasirul Haq |
| 2. NPM | : 145210663 |
| 3. Jurusan | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III di Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 12 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 69 (B) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE. M. Si. Ak. CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris



Azmansyah, SE. M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Azmansyah, SE., M. Econ
3. Raja Ria Yusnita, SE., ME
4. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R. M. Si
5. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

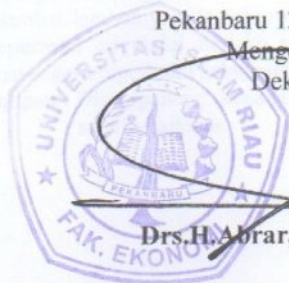
Saksi

1. Restu Hayati, SE., M. Si

(.....)

Pekanbaru 12 April 2019

Mengetahui
Dekan,



Drs. H. Abrar, M. Si. Ak. CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1597/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilakukan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Endang Nasirul Haq
N P M : 145210663
Jurusan/Jenjang Pendi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III di Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dijuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Raja Ria Yusnita, SE., ME	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Penyajian	Anggota
5	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE., M.Si	-	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru

Tanggal : 12 April 2019

Dekan



Tembusan : Disampaikan pada :

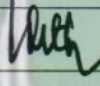
UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

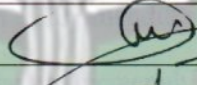
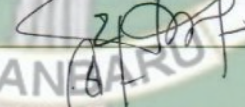
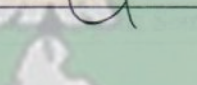
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Endang Nasirul Haq
 NPM : 145210663
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai
 Balai Wilayah Sungai Sumatera III di Pekanbaru
 Hari/Tanggal : Jum'at 15 Maret 2019
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.H.Detri Karya,SE.MA		
2	Desy Mardianti,SE.MM		

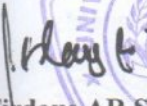
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Dr.Dra.Hj. Eka Nuraini R, M.Si		
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

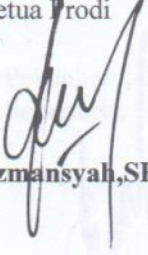
Hasil Seminar : *)

- | | | |
|---------------------------|---------------|-------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai |) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai | 65, 67 CB) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai |) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE,M.Si,Ak.CA
 Wakil Dekan I

Pekanbaru, 15 Maret 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

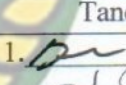
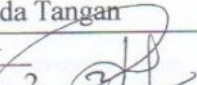
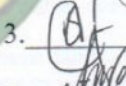
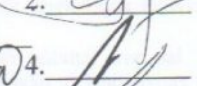
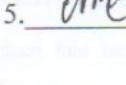
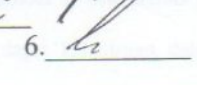
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Endang Nasirul Haq
NPM : 145210663
Judul Proposal : Pengaruh Knowledge Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Balai Wilayah Sungai Sumatra III di Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 26 September 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Desy Mardianti, SE., MM		1. 
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 
4.	Dr. Hamdi Agustin, SE., MM		4. 
5.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		5. 
6.	Kamar Zaman, SE., MM		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 26 September 2018
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 412/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 15 April 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/AK.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/AK.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/AK.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2	Desy Mardianti, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Endang Nasirul Haq
 N P M : 145210663
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja karyawan balai wilayah sungai Sumatra III di Pekanbaru.
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 17 April 2018
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik Universitas Islam Riau maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 04 Desember 2018

Saya yang membuat pernyataan,



ENDANG NASIRUL HAQ

ABSTRAK

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III DI PEKANBARU

Oleh

ENDANG NASIRUL HAQ

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai balai wilayah sungai sumatera III di pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode probability sampling dengan sampel penelitian berjumlah 40 pegawai menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear sederhana, yang bertujuan memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan tanggapan para pegawai sehingga dapat memberikan gambaran terhadap fakta yang ada. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan variabel knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai wilayah sungai sumatera III di pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan dengan baik karena didorong oleh knowledge management yang ada. Hal ini terlihat pada tanggapan yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat keyakinan sebesar 50,6% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Knowledge Management, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III DI PEKANBARU

By

ENDANG NASIRUL HAQ

This study aims to determine how much influence knowledge management on employee performance balai wilayah sungai sumatera III di pekanbaru. The research method used is probability sampling method with a sample of 40 employees using descriptive methods and simple linear regression analysis, which aims to provide feedback on employee performance by using the responses of employees so as to provide an overview of the facts that exist. Based on the results of the study, the knowledge management variable influences employee performance balai wilayah sungai sumatera III di pekanbaru. It can be concluded that there is a good increase because it is driven by existing knowledge management. This can be seen in positive and significant responses to employee performance. With a confidence level of 50.6% and the rest influenced by other factors.

Keywords: Knowledge Management, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia moderen saat ini telah memasuki era yang disebut *information age* (Tilman, 2008). Era yang ditandai dengan perubahan paradigma dari pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik semata sebagai basis kerja menjadi pekerjaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge work*). Informasi menjadi sebuah kata kunci penting di era ini. Kumpulan informasi yang tersistemasi dengan baik kemudian akan membentuk sebuah pengetahuan. Pengetahuan inilah yang pada akhirnya menjadi basis penting didalam jantung usaha moderen saat ini.

Tingkat efisiensi yang akan di capai memerlukan pengelolaan sumber daya, baik itu sumber daya manusia atau sumber daya alam. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya alam. Maka dari itu setiap organisasi atau instansi akan sangat memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terlebih dahulu setelah itu ilmu pengetahuan akan di hasilkan dari kualitas sumber daya itu sendiri.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia diperlukan pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu. Pengelolaan pengetahuan sangat bermanfaat bagi keberlangsungan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pengetahuan merupakan sumber penggerak organisasi.

Sejarah membuktikan bahwa sebuah instansi yang maju dan dapat bertahan dengan baik dari zaman ke zaman adalah usaha yang memiliki

kemampuan untuk mengelola pengetahuan yang dimilikinya dengan baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumberdaya utama dan memiliki peran penting untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Mengapa pengetahuan bisa membuat keunggulan bersaing mampu bertahan ? kata kuncinya adalah pengetahuan cenderung berharga, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan.

Pengetahuan yang dimiliki oleh suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan aset yang tak kasat mata atau *intangible asset*, pengetahuan juga merupakan sumberdaya internal perusahaan / instansi yang paling bernilai, unik, sulit digantikan, dan sulit ditiru. Dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menciptakan pengetahuan baru, instansi dapat menggunakan, memanipulasi, dan mentransformasikan sumberdaya – sumberdaya lain. Oleh karena itu, instansi harus menyadari pentingnya mengelola dan memanfaatkan sebaik – baiknya pengetahuan dari individu – individu yang ada pada setiap anggota pegawainya.

Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru merupakan sebuah usaha (BUMN) yang menyelenggarakan manajemen pengetahuan bagi pegawainya berdasarkan latarbelakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan

seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Penelitian ini dilakukan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III yang berdiri pada tahun 2007, berada di Jl. Cut Nyak Dien No.1 Pekanbaru, Balai Wilayah Sungai Sumatera III mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang meliputi perencanaan pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi sumber daya air, dan pengendalian daya rusak air. Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III dipimpin oleh seorang kepala Balai Ir. Aunur Rofiq Junaidi, CES.

Berdasarkan pengalaman (*personal knowledge*), data yang diperoleh dari jumlah pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 berikut;

Tabel 1.1

**Jumlah Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru
Tahun 2013 – 2017**

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Promosi	Pegawai Mutasi	Jumlah Pegawai Akhir Tahun
2013	120	0	14	106
2014	106	2	4	104
2015	104	0	2	102
2016	102	3	7	98
2017	98	0	7	91

(Sumber :Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Data :2017)

Berdasarkan Data Tabel 1.1, pengalaman (*personal knowledge*), yang terjadi di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru ialah tidak adanya kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap pegawainya terutama dalam hal syarat jenjang pendidikan. Promosi adalah penghargaan atau kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi, pegawai yang mendapatkan tawaran promosi pada tahun 2014 sebanyak 2 orang pegawai dan pada tahun 2016 pegawai yang dipromosikan masuk ke instansi sebanyak 3 orang pegawai selanjutnya akan mengikuti program *CLT (Corporate Leadership Training)*. Ketika pegawai yang mengikuti program ini jika mengundurkan diri, maka instansi akan memberikan sanksi kepada pegawai yaitu instansi tidak akan mempercayakan pegawai yang mengundurkan diri tersebut untuk mendapatkan promosi kedepannya dan akan dblacklist oleh kantor pusat.

Dalam hal mutasi di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, rata-rata pegawai yang mengalami mutasi ditempatkan atau dipindahkan ke kantor instansi lain terkadang ada seorang pegawai yang menghadapi tugas atau pekerjaan tapi bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapat pada pendidikan formal sehingga dalam menjalankan tugasnya, perusahaan wajib memberikan pengetahuan yang memadai kepada para pegawainya dalam hal ini yang dimaksud adalah Eksplisit knowledge.

Berdasarkan Jumlah Pegawai pada Tahun 2017, maka dibagi per satuan kerja (SatKer) sebagai berikut :

Tabel 1.2

**Jumlah Pegawai Di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru
Per Satuan Kerja (SatKer)**

No.	Bagian	Jumlah Orang
1	Kepala Balai	1
2	Kepala Seksi / Bagian	4
3	Pejabat Pembuat Komitmen	11
4	PP SPM	4
5	Bendahara Pengeluaran	4
6	Kepala Satker	3
7	Pelaksana Teknik	11
8	Penata BMN	4
9	Penata Keuangan	18
10	Penata PSDA	1
11	Penata Teknik	12
12	Penelaah Kepegawaian	1
13	Penelaah Keuangan	1
14	Penelaah Manajemen Mutu	1
15	Penelaah PSDA	2
16	Pengatur Sarana Kantor	1
17	Pengadministrasi Umum	2
18	Pengolah Monev dan Pelaporan	4
19	Pengolah PSDA	1
20	Penyusun Program dan Rencana Anggaran	1
21	Petugas Teknik	10
	Jumlah	98

(Sumber : Balai wilayah sungai sumatera III, Data 2017)

Pada akhirnya suatu manajemen baru seperti *knowledge management* tentunya membutuhkan proses yang cukup lama untuk penyesuaiannya, sehingga dibutuhkan metode – metode yang kooperatif agar dapat membantu kelancaran manajemen tersebut. Walaupun ada hambatan dan kesulitan yang dihadapi namun pasti ada hasil yang telah diraih oleh pihak manajemen sendiri. Uraian diatas ini menjadi acuan penulis untuk mengajukan judul penelitian tentang : **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III DI PEKANBARU”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Apakah Knowledge Management Berpengaruh Signifikansi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III di Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis *Knowledge Management* dan kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat terkait dengan *knowledge management (personal knowledge, job procedure, technology)* dan kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Pegawai

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja Pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide – ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Dalam Penulisan Skripsi ini Penulis akan menuangkan ke dalam 6 (enam) bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang teori – teori yang mendukung penulisan, pada akhir bab ini akan diuraikan juga kerangka pemikiran, definisi, konsep operasional dan operasional variabel penelitian dan teknik pengukuran.

BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang waktu dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi sejarah singkat instansi, struktur organisasi dan aktivitas instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari: identitas responden, analisis deskriptif variabel X, analisis deskriptif variabel Y, analisis pengaruh variabel V terhadap variabel Y pada instansi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dari berbagai pembahasan diatas, maka bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran – saran yang dianggap penting.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sadarmayanti (2011 : 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing – masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang

merupakan hal yang bersifat individu karena masing – masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda.

2.1.2. Tujuan Kinerja Pegawai

Aspek penilaian Pegawai ini harus menjadi unsur yang paling positif dalam keseluruhan proses dan membantu pegawai. Tujuan dari kinerja pegawai disini untuk fokus pada perilaku yang akan menghasilkan hasil – hasil positif bagi semua yang berkepentingan.

Adapun tujuan kinerja secara umum yaitu :

1. Melakukan peninjauan terhadap kinerja pegawai dimasa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan pegawai secara individual
5. menyusun sasaran dimasa mendatang.
6. melihat prestasi dari kinerja pegawai secara realistis.

2.1.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

1. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (prawirosento, 1999: 27). Perintah tersebut mengatakan aopa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

2. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (prawirosento, 1999: 27). Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

3. Insentif

Insentif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4. Knowledge Management

Manajemen pengetahuan adalah suatu disiplin ilmu yang digunakan untuk meningkatkan performa kinerja seseorang atau organisasi, dengan cara mengatur dan menyediakan sumber ilmu yang ada saat ini dan yangb akan datang (Pawit, 2012 : 25) . jadi KM bukanlah suatu fenomena baru, tetapi merupakan suatu cara untuk menerapkan integrasi antara teknologi dengan sumber pengetahuan yang kompeten.

5. Teknologi

Teknologi merupakan penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

6. Kemampuan

Secara fisikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Mangkunegara, 2000) oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2.1.4. Elemen Pokok Kinerja Pegawai

1. Kualitas (*quality*)

Tingkat dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.

2. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*timeliness*)

Tingkatan dimana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

4. Pengawasan (*need for supervision*)

Tingkatan dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

5. Hubungan Personal (*interpersonal impact*)

Tingkatan dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.

2.2. **Knowledge Management**

2.2.1. Pengertian *Knowledge Management*

Pendapat para ahli mengenai definisi manajemen pengetahuan adalah :

Cut Zurnali (2008) mengemukakan istilah *knowledge management* pertama kali digunakan oleh Wiig pada tahun 1986, saat menulis buku pertamanya mengenai *knowledge management foundations* yang diduplikasikan pada tahun 1993. *Knowledge management* merupakan kekhususan organisasi, ketika perhatian dasarnya adalah eksploitasi dan pengembangan *organization knowledge assets* kepada tujuan – tujuan organisasi selanjutnya.

Menurut David Gurteen (2012), manajemen pengetahuan adalah perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta

belajar dan bekerja bersama secara lebih efektif, sebagai sebuah proses yang secara mental menyenangkan (*fun mentality*).

Patel dan Harty dalam Dalkir (2011) *knowledge management* adalah sebuah konsep yang merubah informasi menjadi pengetahuan yang bisa ditinjau lanjuti dan tersedia dengan sarana yang mudah sehingga orang – orang biasa mengaksesnya.

Manajemen pengetahuan (*knowledge managment*) merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau instansi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari dalam organisasi.

Pada perkembangan ini menunjukan makin cepatnya perubahan dalam segala bidang kehidupan, akibat dari efek globalisasi serta perkembangan teknologi informasi yang sangat akseleratif. Kondisi ini jelas telah mengakibatkan perlunya cara – cara baru dalam menyikapi semua yang terjadi agar dapat tetap survive. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya – upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM.

2.2.2. Tujuan *Knowledge Management*

Implementasi knowledge management atau manajemen pengetahuan akan memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis instansi baik secara langsung maupun tidak langsung, beberapa tujuan *knowledge management* atau manajemen pengetahuan bagi instansi antara lain :

1. Penghematan waktu dan biaya

Dengan adanya sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka perusahaan akan mudah untuk menggunakan pengetahuan tersebut untuk konteks yang lainnya, sehingga instansi akan dapat menghemat waktu dan biaya.

2. Peningkatan aset pengetahuan.

Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan kepada setiap pegawai untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan lingkungan instansi akan meningkat, yang akhirnya proses kreativitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap pegawai dapat meningkatkan kompetensinya.

3. Kemampuan beradaptasi.

Instansi akan dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi.

4. Peningkatan Produktifitas.

Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas dari instansi akan meningkat.

2.2.3. Manfaat *Knowledge Management* Bagi Instansi

Menurut Andrianto (2008) *Knowledge Management* memiliki manfaat yang terbagi dalam empat hal yaitu :

1. Mengidentifikasi asset kunci dan *knowledge* yang ada didalam instansi.
2. Merefleksikan apa yang organisasi ketahui.
3. Saling berbagi segala *knowledge* kepada siapa pun yang membutuhkan.
4. Menerapkan penggunaan *knowledge* untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.2.4. Faktor yang mempengaruhi *Knowledge Management*

1. Akses pada Informasi

Diketahui bahwa kemampuan menciptakan pengetahuan organisasi bergantung pada kemampuan semua individu dalam organisasi untuk dapat akses pada gagasan, informasi, dan pengalaman pegawai lain atau pihak lain diluar organisasi.

2. Refleksi atas tindakan masa lalu

Kemampuan penciptaan pengetahuan organisasi juga bergantung pada evaluasi pengalaman masa lalu pegawai, yang meningkatkan pemahamannya atas bagaimana suatu kejadian dan akibat pengalaman masa lalu bermanfaat pada masa kini.

3. Kemampuan Menyerap

Pengetahuan yang berkaitan dengan pengetahuan yang baru diterima sehingga memungkinkan mereka untuk memahami dan menyerap informasi baru yang dipindahkan pada mereka peran perpustakaan sangat penting dalam hal ini.

4. Kemampuan Belajar

Rekombinasi produktif yang terjadi diorganisasi bergantung pada kemampuan pegawai belajar dari perubahan – perubahan dan pengetahuan yang telah dikembangkan oleh pegawai dalam organisasi.

2.2.5. Elemen Pokok Knowledge Management

1. *Tacit Knowledge*

Pada dasarnya tacit knowledge bersifat *personal knowledge*, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan (Carrillo, 2004). Berdasarkan pengertiannya, maka tacit

knowledge dikategorikan sebagai *personal knowledge* atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu (perorangan).

Adapun Indikator *Personal Knowledge* diantaranya :

- a. pengalaman kerja
- b. Pegawai yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional dari pada pegawai yang belum memiliki pengalaman
- c. pengalaman yang baru.
- d. pengalaman memperkaya pengetahuan pegawai.
- e. pengalaman untuk kemajuan organisasi

Pengalaman yang diperoleh tiap pegawai tentunya berbeda-beda berdasarkan situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi. Defenisi *experience* yang diambil dari kamus bahasa inggris adalah *the process of gaining knowledge or skill over a period of time through seeing and doing things rether than through studying*. Yang artinya proses memperoleh pengetahuan dan kemampuan selama periode tertentu dengan melihat dan melakukan hal – hal dari pada dengan belajar.

2. *Explicit Knowledge*

Explicit Knowledge bersifat formal dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan dibagi (Carrillo, 2004). Penerapan *explicit knowledge* ini lebih mudah karena pengetahuan yang diperoleh dalam

bentuk tulisan atau pernyataan yang didokumentasikan, sehingga setiap pegawai dapat mempelajarinya secara independent. *Explicit knowledge* dalam penelitian ini adalah *job procedure* (prosedur kerja) dan *technology* (teknologi).

Prosedur kerja (*job procedure*) adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal – hal berdasarkan pernyataan Anshori selaku pihak yang mencetuskan *knowledge management*, salah satu bentuk konkrit dari *explicit knowledge* adalah Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar operasional prosedur atau prosedur pelaksanaan dasar dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja, dimana tugas – tugas akan semakin mudah dikerjakan dan tamu akan terbiasa dengan sistem pelayanan yang ada.

Adapun indikator Prosedur kerja antara lain :

- a. Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat menjamin terciptanya layanan
- b. SOP merupakan sarana komunikasi
- c. SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja
- d. SOP dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengefesiensi waktu.
- e. Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik.

Lebih lanjut standar adalah sebagai langkah awal untuk mendapatkan derajat kesesuaian suatu produk, dibandingkan dengan

harapan – harapan tamu. Oleh sebab itu, agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan produk yang setandar dari waktu ke waktu, maka cara – cara mengerjakan untuk menghasilkan tersebut juga harus dilakukan dengan cara – cara yang setandar.

Dalam Permenpan disebutkan bahwa penyusunan SOP harus memenuhi prinsip – prinsip antara lain : kemudahan dan kejelasan, efesiensi dan efektivitas, keselarasan, keterukuran, dinamis, berorientasi pada pengguna, kepatuhan hukum, dan kepastian hukum. Demikian juga disebutkan bahwa pelaksanaan SOP harus memenuhi prinsip – prinsip antara lain :

- a. Konsisten. SOP harus dilaksanakan secara konsisten dari waktu ke waktu, oleh siapapun dan dalam kondisi apapun oleh seluruh jajaran organisasi instansi.
- b. Komitmen. SOP harus dilaksanakan dengan komitmen penuh dari seluruh jajaran organisasi, dari level yang paling rendah dan tinggi.
- c. Perbaikan Berkelanjutan. Pelaksanaan SOP harus terbuka terhadap penyempurnaan – penyempurnaan untuk memperoleh prosedur yang benar – benar efisien dan efektif.
- d. seluruh unsur memiliki peran penting. Seluruh pegawai berperan tertentu dalam setiap prosedur yang distandarkan. Jika pegawai tertentu melaksanakan perannya dengan baik, maka akan mengganggu keseluruhan proses, yang akhirnya berdampak pada proses penyelenggaraan instansi.

e. Terdokumentasi dengan baik. Seluruh prosedur yang telah distandarkan harus didokumentasikan dengan baik, sehingga dapat selalu dijadikan referensi bagi setiap mereka yang memerlukan.

Teknologi (*technology*) merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat pada *knowledge management*, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*, salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini digunakan oleh banyak perusahaan untuk penyebaran *knowledge* adalah internet, dimana hal ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses *knowledge* dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta *sharing knowledge* secara “*online*”. Internet atau disebut juga internal internet merupakan salah satu bentuk teknologi internet menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari internet.

Adapun indikator Teknologi diantaranya :

- a. Internet merupakan sarana menyebarkan informasi.
- b. Pengetahuan akan internet wajib diketahui
- c. Fasilitas internet yang ada saat ini sangat membantu proses kerja
- d. Fasilitas internet dapat meningkatkan efesiensi kerja baik dari segi waktu.
- e. Fasilitas internet sangat membantu didalam menyimpan dan mengirim data.

2.3. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang knowledge management dan kinerja Pegawai oleh beberapa peneliti seperti dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	Muhammad ardiansyah, Drs. Djoko wahyuadi, dan Drs. H. A. Romadhon. Mm.CTP	Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank BJB kantor cabang utama jalan Braga No 12 Bandung.	Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan	Hasil bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi manajemen pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BJB.
2	Karto Iskandar	Pengembangan <i>knowledge management system</i> pada bina nusantara berbasis Microsoft Sharepoint 2010.	Pengembangan <i>knowledge management system</i> , Bina Nusantara, Microsoft Sharepoint	Adanya pembagian akses untuk membatasi pengguna dalam mengakses sistem dan <i>knowledge</i> yang sesuai dengan bagian dan wewenanganya. Adanya fitur search untuk melakukan pencarian dokumen atau <i>knowledge</i> didalam aplikasi ini serta menambahkan fitur sharepoint.

3	Natalia Kosasih dan Sri Budiani	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap kinerja karyawan : study kasus departemen front office surabaya plaza hotel	<i>knowledge management</i> , kinerja karyawan, Surabaya Plaza Hotel.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge management</i> secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara <i>personal knowledge</i> terhadap <i>job procedure</i> , dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah <i>technology</i> .
4	Endrokles.Y . Monsow, Roy F. Runtuwene, Wehelmina Rumawas.	Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kinerja di bank mauapada kcu mega mas manado	<i>Knowledge sharing, Employee Performance</i>	Terdapat hubungan kuat dan positif searah antara <i>knowledge management</i> dan kinerja karyawan Bank mayapada KCU mega mas manado. Ini dapat juga diartikan pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi <i>knowledge management</i> maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan adanya hasil ini berarti program <i>knowledge management</i> yang sudah diterapkan di Bank Mayapada KCU mega mas manado memiliki hubungan yang kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap kinerja karyawan bank.
5	Yati Suhartini	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan,	<i>Knowledge, Skill, Ability and Worker</i>	Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas

		dan Kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada industri kerajinan kulit di manding, Bantul, Yogyakarta).	<i>Performance.</i>	(X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada industri kulit di manding, bantul, yogyakarta. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan haruslah ditingkatkan dan dipertahankan untuk mendorong karyawan mencapai kinerja nya lebih baik, yang pada akhirnya akan menyumbang kenaikan kinerja perusahaan.
--	--	--	---------------------	---

2.4. Kerangka Pemikiran

2.4.1. Pengaruh *Knowledge management* Terhadap Kinerja Pegawai

Kosasih dan Budiani (2007 : 81) mengukur *knowledge management* pengaruhnya terhadap kinerja pegawai melibatkan 3 indikator yaitu *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*. Pengalaman pernah atau lama mengerjakan tugas tertentu akan memudahkan kinerja pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut kinerja pegawai sudah terlatih untuk

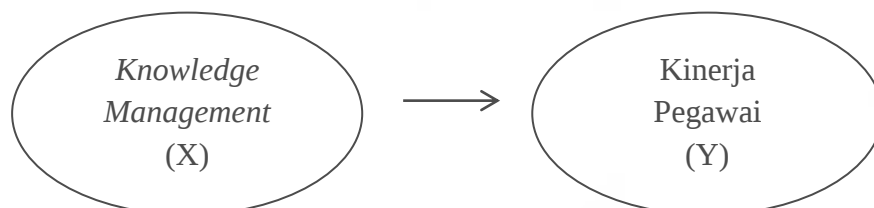
mengembangkan kecakapan untuk memecahkan masalah – masalah yang timbul, serta terlatih dalam mengemukakan ide dan pendapatnya.

SOP atau prosedur pelaksanaan dasar dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja (Anshori : 2004). Dengan menggunakan SOP, maka tugas – tugas akan semakin mudah dikerjakan, juga customer akan terbiasa dengan sistem pelayanan yang ada. SOP dapat mengurangi waktu yang terbuang, dengan demikian diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja baik bagi manajemen atau pun bagi individu staf yang bersangkutan.

Technology merupakan salah satu elemen pokok pada *knowledge management*, yang dikenal dengan sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*. Sarana komputer dalam hal ini sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada instansi. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi kinerja pegawai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam instansi antara lain:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan (conjectural) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (declarative) dan menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain (Anggara, 2015:64).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian, landasan teori dan merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dibahas. Suatu hipotesis akan diterima jika hasil analisis data empiris membuktikan bahwa hipotesis tersebut adalah benar, begitu pula sebaliknya. Dari permasalahan yang diangkat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“Diduga Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada Balai Wilayah Sungai Sumatra III Pekanbaru yang beralamat di Jalan Cut Nyak Dien No 1 Pekanbaru 28126. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2017.

Waktu Pelaksanaan Penelitian : Senin s/d Kamis Pukul 08.00 – 16.30 WIB
Jumat Pukul 08.00 – 17.00 WIB

3.2. Operasional Variabel

Pada penelitian penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatra III Pekanbaru.

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Adapun yang berfungsi sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya keberadaan tidak dipengaruhi dan tidak bergantung pada variabel lain. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *knowledge management* (X).

Tabel 3.1

Oprasional Variabel

Jenis Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Knowledge Management (X) (Kosasih dan Budiani 2008: 81) Adalah ungkapan yang menggambarkan serangkaian strategi, sistem dan teknik yang digunakan individu, team dan korporasi untuk mengelola “ <i>Knowledge</i> ” (Pengetahuan)	1. Personal Knowledge	1. pengalaman kerja 2. Pegawai yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional dari pada pegawai yang belum memiliki pengalaman 3. pengalaman yang baru. 4. pengalaman memperkaya pengetahuan pegawai. 5. pengalaman untuk kemajuan organisasi	Likert
	2. Job Procedure	1. Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat menjamin terciptanya layanan 2. SOP merupakan sarana komunikasi 3. SOP dapat menunjukan tanggung jawab kerja 4. SOP dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengefesiensi waktu. 5. Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik.	Likert

	3. Technology	1. Internet merupakan sarana menyebarkan informasi. 2. Pengetahuan akan internet wajib diketahui 3. Fasilitas internet yang ada saat ini sangat membantu proses kerja pegawai. 4. Fasilitas internet dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu. 5. Fasilitas internet sangat membantu didalam menyimpan dan mengirim data.	Likert
Jenis Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) Bernardin dan Russel (1993:382) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Quality	1. Pekerjaan dilaksanakan dengan melalui peroses yang benar tanpa ada kesalahan. 2. Pekerjaan dilaksanakan dengan hasil baik tanpa ada kesalahan. 3. Hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan Instansi.	Likert
	2. Quantity	4. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan Instansi.	
	3. Timeliness	5. Pekerjaan diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan Instansi.	

	4. Need for supervision	6. Kemampuan melakukan fungsi pekerjaan tanpa melakukan pengawasan atasan.	
	5. Interpersonal impact	7. Kemampuan untuk menjaga citra diri dan nama baik Instansi. 8. Kemampuan bekerjasama dan menjalin hubungan dengan rekan kerja dan atasan.	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) mendefinisikan: Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, yakni Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatra III Pekanbaru memiliki populasi sebanyak 98 orang.

3.3.2. Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* atau *random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel secara acak yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.

Jumlah sampel dalam penelitian di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang terdiri dari 98 orang. Lalu mencari sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* atau sampel secara acak maka diperoleh besar sampel adalah 40 dengan kerangka sampling atau *sampling frame* berupa data orang dan tempat perbagian divisi SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan dan Sumber Air.

Populasi sendiri terbagi ke dalam empat bagian/divisi diantaranya dalam Tabel 3.2 :

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Dan Sampel Per Bagian/Divisi Di Kantor Balai Wilayah
Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Jabatan Fungsional	28	-
2	SNVT Perencanaan dan Operasi Pemeliharaan	30	-
3	SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan	21	21
4	SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Air	19	19
	Jumlah	98	40

(Sumber : Balai wilayah sungai sumatera III, Data 2017)

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah Data Primer. Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan .Data primer tersebut berupa data mentah dengan skala Likert untuk data tanggapan responden *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai. Adapun Kriteria penilaian didasarkan pada pengukuran skala Likert.

3.4.2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data yang penulis peroleh dari Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatra III Pekanbaru..

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan instansi atau melakukan Tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam instansi yang menjadi objek penelitian.

3.5.2. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

3.5.3. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data secara tertulis atau data yang sudah tersedia di tempat penelitian seperti:

1. Sejarah singkat instansi.
2. Struktur organisasi.
3. Data-data yang berhubungan dengan data penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan

yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert. Skor yang diberikan terhadap jawaban atas pertanyaan adalah sebagai berikut (Sugiyono,2004).

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian sebagai berikut:

- | | |
|---|----------|
| ➤ Sangat Setuju/Sangat Baik | skor = 5 |
| ➤ Setuju/Baik | skor = 4 |
| ➤ Cukup/Netral | skor = 3 |
| ➤ Tidak Setuju/Tidak Baik | skor = 2 |
| ➤ Sangat tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | skor = 1 |

Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja Pegawai pada bagian kantor Balai Wilayah Sungai Sumatra III Pekanbaru, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan keputusan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai *r* tabel. Jika

nilai r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. (Ghozali, 2006:49).

b. Uji Realibilitas

Sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara untuk mengukur reabilitas dengan cronbach alfa. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60. Dengan melihat nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dianggap baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik. (Ghozali,2006:45).

3.6.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier sederhana, pada umumnya terdiri atas dua variabel. Satu variabel terkait dan satu variabel bebas. Regresi linier sederhana ini menyatakan hubungan kualitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Bentuk umum dari persamaan regresi linier sederhana, yaitu :

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = titik potong Y, merupakan nilai konstan bagi Y ketika X=0.

b = Koefisien Regresi

X = *Knowledge Management*

ε = Epsilon (variabel pengganggu)

3.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi (*R square*) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (*R square*) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.6.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara *Knowledge Management* sebagai variabel X dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y. Langkah-langkah yang dilakukan agar hasil dari pengujian hipotesis dapat di simpulkan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai

Adapun jenisnya

1. Uji Parsial (Uji t)

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (*knowledge management*) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung $>$ t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, tapi jika t hitung $<$ t tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kualitatif). Untuk itu digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut:

- | | |
|---|----------|
| ➤ Sangat Setuju/Sangat Baik | skor = 5 |
| ➤ Setuju/Baik | skor = 4 |
| ➤ Cukup/Netral | skor = 3 |
| ➤ Tidak Setuju/Tidak Baik | skor = 2 |
| ➤ Sangat tidak Setuju/Sangat Tidak Baik | skor = 1 |

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Balai Wilayah Sungai Sumatera III berdiri pada tahun 2007, berada di Jl. Cut Nyak Dien No.1 Pekanbaru, berada di bawah pembinaan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III di Pimpin oleh seorang Kepala Balai Ir. Aunur Rofiq Junaidi, CES. Melalui Kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera III dalam hal melaksanakan pengelolaan Sumber Daya Air pada Wilayah Sungai.

4.1.1. Direktorat Jenderal Sumber Daya Air

Penyelenggaraan pembangunan disektor pengairan/sumber daya air dihadapkan pada berbagai tantangan yang makin kompleks, sejalan dengan perkembangan jumlah penduduk serta peningkatan aktivitas masyarakat. Sedemikian pentingnya air dalam kehidupan, sehingga UUD 1945 dalam pasal 33 ayat (3) mengamanatkan bahwa air dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Agar amanah tersebut dapat tercapai dengan sebaik-baiknya, perlu dilakukan upaya pengelolaan yang tepat dan terpadu sehingga dapat diwujudkan kemanfaatan sumber daya air secara optimal dan berkelanjutan.

Pemerintah pusat melalui Direktorat Jenderal Sumber Daya Air (Ditjen SDA) melaksanakan pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai lintas provinsi, lintas berwenang Negara, dan wilayah sungai strategis nasional. Ditjen SDA juga memiliki kewenangan dalam menetapkan pola pengelolaan dan rencana pengelolaan atas ketiga wilayah sungai tersebut.

Ditjen SDA mendasari pengelolaan pada sifat alami sumber daya air yang tidak mengenal batas wilayah administrasi serta adanya hubungan sebab akibat antara bagian satu dengan yang lain pada siklus hidrologi. Oleh karena itu, pengelolaan SDA haruslah dilakukan secara menyeluruh pada suatu kesatuan sistem hidrologinya dengan memadukan seluruh pihak terkait, baik menjaga kelestariannya (konservasi), yang memanfaatkannya (pendayagunaan), maupun yang mungkin dapat terkena bencana (pengendalian daya rusak).

4.1.2. Balai Besar Wilayah Sungai/Balai Wilayah Sungai

Secara konsep, sumber daya air haruslah dikelola secara komprehensif berdasarkan wilayah sungai, tidak berdasarkan wilayah administrasi. Untuk mewujudkan konsep tersebut serta untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang menyeluruh dan berkelanjutan, dibentuk Balai Besar dan Balai Wilayah Sungai (BBWS & BWS) Pembentukan BBWS & BWS merupakan kosekuensi logis dari adanya kewenangan dan tanggung jawab pengelolaan sumber daya air

sebagaimana diatur dalam UU No.7/2004 tentang Sumber Daya Air pasal 14,15, dan 16. Pemerintah Pusat melalui Departemen Kementerian Umum dan perumahan Rakyat mempunyai kewenangan melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah yang bersifat lintas Negara, lintas provinsi dan strategi nasional.

4.1.3. Visi dan Misi Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 13/PRT/M/2006 Tanggal 17 Juli 2006 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Balai Wilayah Sungai bahwa Balai Wilayah Sungai Sumatera III berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum.

1. Visi

“Terwujudnya kemanfaatan sumber daya air yang berkelanjutan untuk sebesar-besar Kemakmuran rakyat”

2. Misi

1. Konvservasi sumber daya air
2. Pendayagunaan sumber daya air (penatagunaan, penyediaan, penggunaan, pengembangan dan pengusahaan).
3. Pengendalian dan penanggulangan daya rusak air

4. Pemberdayaan dan peningkatan peran masyarakat, dunia usaha dan pemerintah.
5. Peningkatan ketersediaan dan keterbukaan data dan informasi sumber daya air.

4.2. Struktur Organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Adanya struktur organisasi yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai serta dukungan perlengkapan yang dikelola dengan baik akan menghasilkan produktivitas yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan BWSS III dapat tercapai. Kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera III telah memutuskan serta menetapkan struktur organisasi Satuan Kerja Balai Wilayah Sungai Sumatera III guna untuk melaksanakan tujuan dan tugas pokok yang telah ditetapkan. Struktur Organisasi Satuan Kerja Balai Wilayah Sungai Sumatera III adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Satuan Kerja/ Kuasa Pengguna Anggaran/Kuasa pengguna Barang Balai Wilayah Sungai Sumatera III
- b. Pejabat Inti Satuan kerja Balai Wilayah Sungai Sumatera III terdiri dari:

- 1) Pejabat Pembuat Komitmen.
- 2) Pejabat Yang Melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran.
- 3) Bendahara Pengeluaran

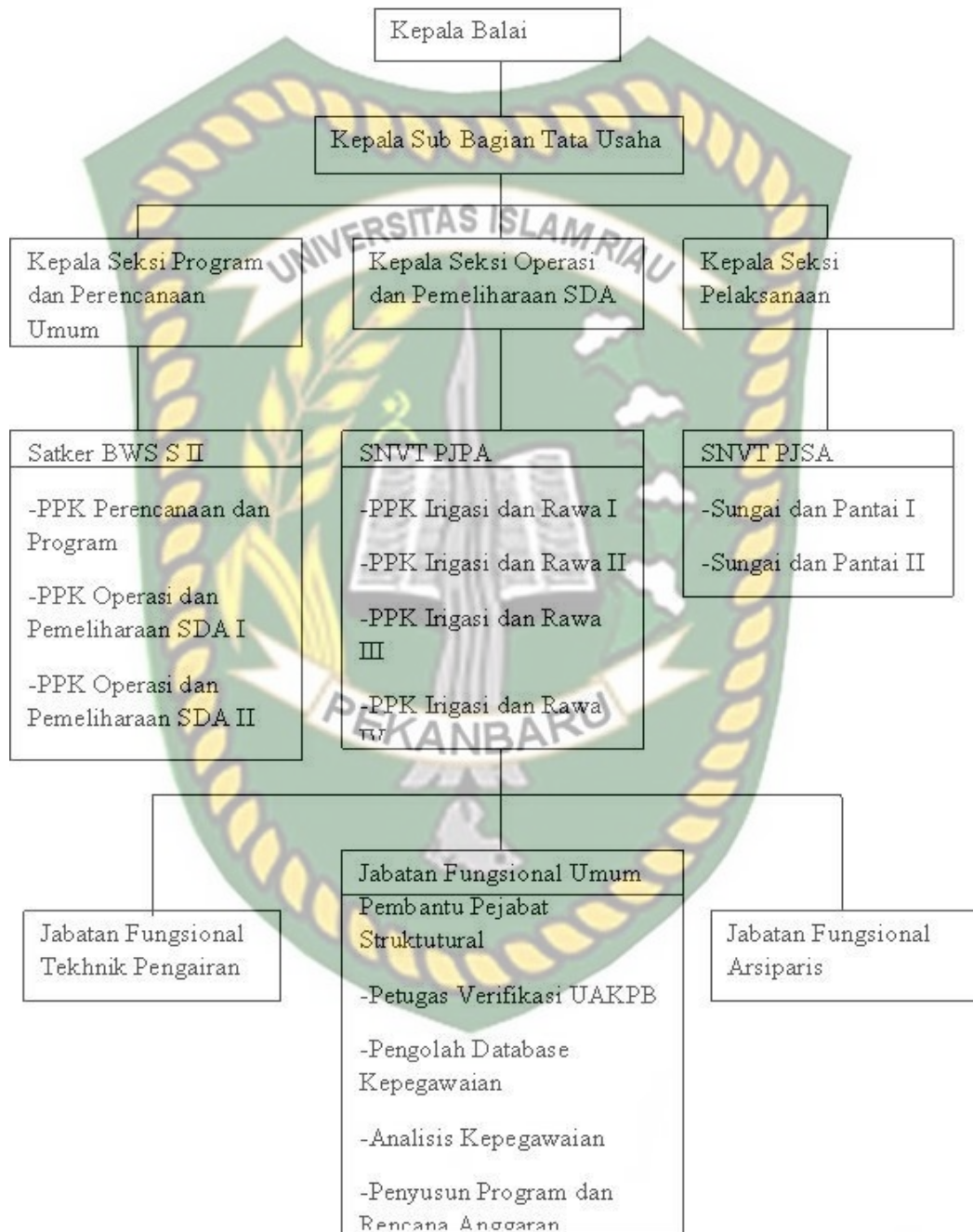
c. Dalam melaksanakan kegiatan para Pejabat Inti Satuan Kerja Balai Wilayah Sungai Sumatera III dibantu oleh:

- 1) Perencana Teknik KTTL, Perencanaan dan Program dan O&P SDA.
- 2) Perencana Teknik Bidang Program dan Pelaporan.
- 3) Pelaksanaan Administrasi
- 4) Petugas Akuntansi UAKPA
- 5) Pelaksana Administrasi UAKPB

Sesuai Surat Keputusan Menteri Penertiban Aparatur Negara (Menpan) Nomor : 62/ KEP/M. PAN/7/ 2003 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Bahwa Balai Wilayah Sungai Sumatera III, Struktur Organisasinya termasuk dalam tingkat Eselon III A adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru



4.3. Aktifitas Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Adapun aktifitas Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yaitu : Melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada wilayah sungai.

4.3.1. Fungsi Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

- Penyusunan pola dan rencana pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai
- Penyusunan rencana dan pelaksanaan pengelolaan kawasan lindung sumber air pada wilayah sungai
- Pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai
- Penyiapan rekomendasi teknis dalam pemberian izin atas penyediaan, peruntukan, penggunaan dan Pengusahaan Sumber Daya Air pada Wilayah Sungai.
- Operasi dan pemeliharaan sumber daya air pada wilayah sungai
- Pengelolaan sistem hidrologi
- Penyelenggaraan data dan informasi sumber daya air
- Memfasilitasi kegiatan koordinasi pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai
- Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air
 - Pelaksanaan ketatausahaan Balai Wilayah Sungai

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan. Jumlah pertanyaan untuk variabel *knowledge management* (X) adalah 15 butir pertanyaan dan 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini melibatkan 40 Responden yang merupakan Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang telah bekerja atau memiliki pengalaman kerja. Para responden diberi pertanyaan yang terdiri dari 23 item pertanyaan yang terkait dengan variabel penelitian.

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 s.d 29	17	42.5%
2	30 s.d 39	15	37.5%
3	40 s.d 49	7	17.5%
4	> 50	1	2.5%
Total		40	100%

Pada Tabel 5.1 dapat dilihat responden berusia 20 s.d 29 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 42.5%, responden usia 30 s.d 39 sebanyak 15 orang dengan persentase 37.5%, mayoritas responden usia 40 s.d 49 sebanyak 7 orang dengan persentase 17.5%, mayoritas responden usia > 50 sebanyak 1 orang dengan persentase 2.5%. hal ini menunjukkan bahwa usia rata – rata pegawai di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah usia yang masih produktif bagi seorang pegawai. Hal tersebut bisa saja dikarenakan pihak Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru ingin memiliki pegawai yang pemikiran atau pengetahuannya masih segar dan luas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	25	62.5%
Wanita	15	37.5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari 25 orang pria dan 15

orang wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 62.5% pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah pria.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja adalah menganalisa jawaban responden dari berapa lama ia bekerja di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 – 5 Tahun	26	65%
6 – 10 Tahun	12	30%
> 11 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui bahwa pegawai dengan kerja 1 – 5 Tahun sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 65%, pegawai dengan kerja 6 – 10 Tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 30%, dan pegawai dengan masa kerja > 11 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 5%.

5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SD	2	5%
SMP	2	5%
SMA	11	27.5%
AKADEMIK	4	10%
S1	21	52.5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden pada kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 52.5%, dan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 27.5%. Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru merekrut pegawai pada karakteristik S-1 secara maksimal pada setiap perekrutan, sehingga memberi pengaruh terhadap besarnya jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan S-1 secara keseluruhan.

5.2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan keputusan. Uji validitas

dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006:49). R tabel Product moment untuk $df: (N - 2) = 40 - 2 = 38$ untuk alpha 5% adalah 0,312.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepada pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 23 (dua puluh tiga) pertanyaan untuk menguji validitas dan realibilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam dua variabel yaitu: variabel *knowledge management* dan variabel kinerja pegawai. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 20 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5

Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Knowledge Management

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel N = 40	Signifikan	Kesimpulan
Item 1	0,379	0,312	0,016	Valid
Item 2	0,403	0,312	0,010	Valid
Item 3	0,332	0,312	0,036	Valid
Item 4	0,409	0,312	0,009	Valid
Item 5	0,402	0,312	0,010	Valid
Item 6	0,569	0,312	0,000	Valid
Item 7	0,499	0,312	0,001	Valid

Item 8	0,480	0,312	0,002	Valid
Item 9	0,471	0,312	0,002	Valid
Item 10	0,324	0,312	0,041	Valid
Item 11	0,476	0,312	0,002	Valid
Item 12	0,375	0,312	0,017	Valid
Item 13	0,356	0,312	0,024	Valid
Item 14	0,455	0,312	0,003	Valid
Item 15	0,327	0,312	0,039	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing – masing item pertanyaan lebih besar dari r tabel 0,312 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan/indikator mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tinggi adalah butir pada item pertanyaan 6 dengan koefisien korelasi 0,569 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 10 dengan koefisien korelasi 0,324. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel *knowledge management* adalah telah memenuhi ke sahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,312 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Untuk melihat hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.6

Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel N = 40	Signifikan	Kesimpulan
Item 1	0,616	0,312	0,000	Valid
Item 2	0,656	0,312	0,000	Valid
Item 3	0,351	0,312	0,026	Valid
Item 4	0,522	0,312	0,001	Valid
Item 5	0,455	0,312	0,003	Valid
Item 6	0,598	0,312	0,000	Valid
Item 7	0,485	0,312	0,001	Valid
Item 8	0,506	0,312	0,001	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing – masing item pertanyaan lebih besar dari r tabel 0,312 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan/indikator mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tinggi adalah butir pada item pertanyaan 2 dengan koefisien korelasi 0,656 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan 3 dengan koefisien korelasi 0,351. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel kinerja pegawai adalah telah memenuhi ke sahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi 0,312 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara untuk mengukur reabilitas dengan cronbach alfa. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60. Dengan melihat nilai Cronbach Alpha > 0,60 dianggap baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik. (Ghozali,2006:45).

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Knowledge Management (X)	15	0,663	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,621	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing – masing nilai koefisien

reliabilitas dari variabel *knowledge management* (X) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing – masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3. **Tanggapan Responden Mengenai Knowledge Management**

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau instansi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari dalam organisasi.

5.3.1. **Dimensi Personal Knowledge (pengetahuan individu)**

Pada dasarnya tacit knowledge bersifat *personal knowledge*, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan. Berdasarkan pengertiannya, maka tacit knowledge dikategorikan sebagai *personal knowledge* atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu (perorangan).

1. **Pengalaman Kerja**

Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan. Untuk mengetahui pengalaman kerja dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.8
Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kerja Pada Balai Wilayah
Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	9	22,5%	45
2	Setuju/Baik	18	45%	72
3	Netral/ Cukup	13	32,5%	39
4	Tidak Setuju/Baik	-	-	-
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	156

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Pengalaman Kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau 22,5% menyatakan sangat setuju, 18 responden atau 45% menyatakan setuju. Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yang artinya bahwa rata – rata pegawai yang bekerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru merupakan pegawai yang berpengalaman pada bidangnya masing – masing. Sedangkan 13 responden atau 32,5% menyatakan netral, alasan responden memilih netral karena ada sebagian pegawai yang dipekerjakan namun belum memiliki pengalaman pada bidang yang mereka geluti saat ini.

Pengetahuan ini berkaitan dengan aplikasi dalam pemecahan masalah, pengetahuan sangat relavan dalam pekerjaan, karna menyangkut pekerjaan yang membuat keputusan dan pemecahan masalah.

2. Pegawai yang profesional

Pegawai yang profesional adalah suatu organisasi agar dapat bekerja secara efisien maka setiap orang dari anggota dalam lingkungan organisasi itu harus mempunyai kecakapan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas – tugasnya. Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.9
Jawaban Responden Mengenai Pegawai yang profesional Pada Balai
Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	14	35%	70
2	Setuju/Baik	21	52,5%	84
3	Netral/ Cukup	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju/Baik	-	-	-
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	169

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Pegawai yang profesional pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 14 responden atau 35% menyatakan sangat setuju, 21 responden atau 52,5% menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa hampir semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat terbantu dengan pengalaman yang telah mereka miliki. Sedangkan ada 5 responden atau

sekitar 12,5% menyatakan netral, alasannya karena responden atau pegawai merasa bukan hanya pengalaman yang membantunya bekerja dengan baik, karena masih banyak hal yang dapat mempengaruhi seperti pelatihan yang dilakukan oleh instansi.

3. Pengalaman yang baru

Pengalaman yang baru adalah kejadian yang pernah dialami baik yang sudah lama atau yang baru saja terjadi. Pengalaman biasa berupa yang terpenting dari pengalaman adalah hikmah atau pelajaran yang bisa di ambil dari pengalaman yang telah terjadi. Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.10

Jawaban Responden Mengenai Pengalaman yang baru Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	7	17,5%	35
2	Setuju/Baik	27	67,5%	108
3	Netral/ Cukup	4	10%	12
4	Tidak Setuju/Baik	2	5%	4
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	159

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Pengalaman yang baru pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 7 responden atau

sebesar 17,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 27 responden atau sebesar 67,5% Menyatakan Setuju, Artinya bahwa dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh responden dalam hal ini para pegawai menghasilkan ataupun memberikan pengalaman baru yang belum pernah didapatkan oleh pegawai sebelumnya. Selanjutnya 4 responden atau sebesar 10% yang menyatakan Netral / Cukup, alasannya karena pekerjaan yang mereka lakukan tidak selamanya memberikan mereka pengalaman atau pengetahuan baru Dan yang paling rendah 2 responden atau sebesar 5% menyatakan Tidak Setuju yang berarti bahwa kedua responden ini sama sekali tidak merasakan bahwa ada pengalaman yang mereka dapatkan saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

4. **Pengalaman Memperkaya Pengetahuan**

Pengetahuan yang berdasarkan pengalaman juga diketahui sebagai pengetahuan *emperikal* atau seorang dengan cukup banyak pengalaman dibidang tertentu di panggil dengan ahli. Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.11

Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Memperkaya Pengetahuan Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	18	45%	90
2	Setuju/Baik	16	40%	64
3	Netral/ Cukup	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju/Baik	1	2,5%	2
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	171

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Pengalaman Memperkaya Pengetahuan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 45% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 16 responden atau sebesar 40% Menyatakan Setuju, Berarti pengalaman yang diperoleh pegawai baik itu didalam instansi ataupun diluar instansi memberikan mereka tambahan pengetahuan dalam rangka menjalani pekerjaan mereka nantinya. Selanjutnya 5 responden atau sebesar 12,5% yang menyatakan Netral / Cukup, karena mereka merasa pengalaman yang mereka dapatkan jarang yang memberikan pengetahuan baru Dan yang paling rendah 1 responden atau sebesar 2,5% menyatakan Tidak Setuju yang berarti bahwa pengalaman yang ia dapatkan sama sekali tidak menambah wawasan atau pengetahuannya.

5. Pengalaman Kemajuan Organisasi

Pengalaman dalam kemajuan organisasi sangat dibutuhkan bagi setiap instansi Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12
Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kemajuan Organisasi Pada
Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	6	15%	30
2	Setuju/Baik	16	40%	64
3	Netral/ Cukup	14	35%	42
4	Tidak Setuju/Baik	4	10%	8
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	144

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Pengalaman Kemajuan Organisasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 15% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 16 responden atau sebesar 40% Menyatakan Setuju, Dari persentase tersebut diketahui lebih dari setengah sampel pada penelitian ini sepakat bahwa pengalaman yang para pegawai miliki dibagikan kepada pegawai lain untuk membantu mereka menjalankan tugasnya dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selanjutnya 14

responden atau sebesar 35% yang menyatakan Netral / Cukup, dikarenakan mereka merasa jarang membagikan pengalaman yang mereka miliki ke pegawai lain, mungkin karena jarang bertemu ataupun satu dan lain hal. Dan yang paling rendah 4 responden atau sebesar 10% menyatakan Tidak Setuju yang berarti bahwa pengalaman yang ia dapatkan sama sekali tidak menambah kemajuan suatu organisasi.

5.3.2. Dimensi Job Procedure (prosedur pekerjaan)

Prosedur kerja (*job procedure*) adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi.

6. SOP terciptanya layanan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.13

Jawaban Responden Mengenai SOP terciptanya layanan Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	6	15%	30
2	Setuju/Baik	19	47,5%	76
3	Netral/ Cukup	13	32,5%	39
4	Tidak Setuju/Baik	2	5%	4
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	149

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam SOP terciptanya layanan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 15% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 19 responden atau sebesar 47,5% Menyatakan Setuju, Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yang artinya bahwa SOP sangat membantu pegawai dalam menghasilkan kinerja yang sesuai standar / keinginan instansi. Selanjutnya 13 responden atau sebesar 32,5% yang menyatakan Netral / Cukup, alasan responden memilih netral karena mereka merasa terkadang SOP saja tidak cukup membantu mereka menghasilkan kinerja yang standar masih banyak faktor lain seperti skill dsb. Dan yang paling rendah 2 responden atau sebesar 5% menyatakan Tidak Setuju yang berarti bahwa pelayanan yang ada pada Instansi tersebut belum berada pada Standar Operasional Prosedure.

7. SOP Sarana Komunikasi

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.14

Jawaban Responden Mengenai SOP Sarana Komunikasi Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	11	27,5%	55
2	Setuju/Baik	14	35%	56
3	Netral/ Cukup	13	32,5%	39
4	Tidak Setuju/Baik	2	5%	4
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	154

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam SOP Sarana Komunikasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 27,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 14 responden atau sebesar 35% Menyatakan Setuju, Hal ini berarti bahwa lebih dari setengah dari total responden sepakat SOP yang diberikan Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru kepada setiap pegawai telah mendeskripsikan dengan jelas tugas yang harus dilakukan pegawai dan juga bagaimana seharusnya tugas itu dilakukan. Selanjutnya 13 responden atau sebesar 32,5% yang menyatakan Netral / Cukup, alasan responden merasa SOP yang diberikan belum terlalu jelas sehingga masih perlu pemahaman lebih oleh pemimpin atau pegawai yang lebih senior. Dan yang paling rendah 2 responden atau sebesar 5% menyatakan Tidak Setuju

yang berarti bahwa komunikasi yang ada pada Instansi tersebut belum berada pada Standar Operasional Prosedure.

8. SOP Menunjukkan Tanggung Jawab

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.15
Jawaban Responden Mengenai SOP Menunjukkan Tanggung Jawab Pada
Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	9	22,5%	45
2	Setuju/Baik	14	35%	56
3	Netral/ Cukup	15	37,5%	45
4	Tidak Setuju/Baik	2	5%	4
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	150

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam SOP Menunjukkan Tanggung Jawab pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 14 responden atau sebesar 35% Menyatakan Setuju, Artinya bahwa SOP dalam organisasi tersebut telah menjelaskan secara rinci tentang tanggung jawab yang harus diemban oleh setiap pegawai terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya 15 responden atau sebesar 37,5% yang

menyatakan Netral / Cukup, dikarenakan SOP yang diberikan kepada mereka dirasa masih kurang menjelaskan tanggung jawab kerja sehingga para pegawai masih was – was atau kurang leluasa dalam melakukan tugasnya. Dan yang paling rendah 2 responden atau sebesar 5% menyatakan Tidak Setuju yang berarti bahwa kedua responden ini sama sekali tidak mengerti SOP yang diberikan kepada mereka.

9. SOP Meningkatkan Produktifitas

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.16

Jawaban Responden Mengenai SOP Meningkatkan Produktifitas Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	4	10%	20
2	Setuju/Baik	18	45%	72
3	Netral/ Cukup	8	20%	24
4	Tidak Setuju/Baik	10	25%	20
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	136

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam SOP Meningkatkan Produktifitas pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 10% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya

18 responden atau sebesar 45% Menyatakan Setuju, Berarti responden merasa bahwa dengan adanya SOP pekerjaan mereka dapat dilakukan dengan efektif dan efisien karena dalam SOP menurut mereka dijelaskan secara baik bagaimana menjalankan tugas dengan baik dan benar. Namun ada sekitar 18 responden menyatakan netral dan tidak setuju bahwa dengan SOP dapat meningkatkan produktivitas dan mengefisiensi waktu. Hal ini berarti pegawai tersebut menganggap SOP yang diberikan kepada mereka kurang jelas dan belum mampu membantu mereka dalam peningkatan produktivitas dan pengefisienan waktu. Faktor yang mempengaruhi hal ini terjadi bisa karena faktor pemahaman, pengalaman, dan tingkat pendidikan seseorang.

10. **Pemahaman SOP Sudah Baik**

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.17

Jawaban Responden Mengenai Pemahaman SOP Sudah Baik Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	9	22,5%	45
2	Setuju/Baik	18	45%	72
3	Netral/ Cukup	13	32,5%	39
4	Tidak Setuju/Baik	-	-	-
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	156

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Pemahaman SOP Sudah Baik pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 18 responden atau sebesar 45% Menyatakan Setuju, Dari persentase tersebut diketahui lebih dari setengah sampel pada penelitian ini sepakat bahwa pemahaman mengenai SOP sudah baik. Namun masih ada sekitar 13 responden masih ragu – ragu yang berarti SOP yang diberikan masih kurang jelas bagi mereka.

5.3.3. Dimensi Technology (teknologi)

Teknologi (*technology*) merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat pada *knowledge management*, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*, salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini digunakan oleh banyak instansi untuk penyebaran *knowledge* adalah internet, dimana hal ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses *knowledge* dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta *sharing knowledge* secara “*online*”.

11. Internet Menyebarkan Informasi

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.18

Jawaban Responden Mengenai Internet Menyebarkan Informasi Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	9	22,5%	45
2	Setuju/Baik	18	45%	72
3	Netral/ Cukup	6	15%	18
4	Tidak Setuju/Baik	7	17,5%	14
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	149

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Internet Menyebarkan Informasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 18 responden atau sebesar 45% Menyatakan Setuju, Sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju yang artinya bahwa internet memang merupakan suatu sarana bagi para pegawai untuk mendapatkan informasi terkait segala sesuatu yang menunjang pekerjaan mereka. Sedangkan ada 6 responden atau 15% menyatakan netral, alasannya karena internet bukan satu – satunya sarana mereka mencari informasi. Adapun 7 responden yang mengatakan tidak setuju pada item pertanyaan ini berarti internet bukanlah sumber bagi mereka mendapatkan informasi yang terkait ataupun membantu mereka dalam pekerjaan,

12. Pengetahuan Internet Wajib Diketahui

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.19

Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan Internet Wajib Diketahui Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	8	20%	40
2	Setuju/Baik	22	55%	88
3	Netral/ Cukup	9	22,5%	27
4	Tidak Setuju/Baik	1	2,5%	2
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	157

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Pengetahuan Internet Wajib Diketahui pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 20% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 22 responden atau sebesar 55% Menyatakan Setuju, Hal ini berarti bahwa lebih dari setengah dari jumlah pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru paham menggunakan internet. Sedangkan ada 9 responden atau 22,5% menyatakan netral dan 1 responden yang mengatakan tidak setuju, Ini berarti bahwa ada sebagian pegawai yang menganggap tidak terlalu penting untuk memahami internet dikarenakan

pekerjaan mereka dirasa tidak terlalu butuh terhadap informasi dalam internet.

13. Fasilitas Internet Membantu Proses Kerja

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.20

Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Internet Membantu Proses Kerja Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	7	17.5%	35
2	Setuju/Baik	21	52,5%	84
3	Netral/ Cukup	12	30%	36
4	Tidak Setuju/Baik	-	-	-
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	155

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Fasilitas Internet Membantu Proses Kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 17,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 21 responden atau sebesar 52,5% Menyatakan Setuju, Artinya bahwa Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru telah menyediakan sarana internet untuk para pegawainya dalam menjalankan tugas. Sedangkan ada 12 responden atau sekitar 30% menyatakan netral,

alasanya karena pegawai merasa internet yang ada saat ini kecepatannya belum terlalu baik sehingga tidak terlalu mendukung kinerja mereka.

14. Fasilitas Internet Meningkatkan Efisiensi

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.21
Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Internet Meningkatkan Efisiensi
Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	3	7,5%	15
2	Setuju/Baik	24	60%	96
3	Netral/ Cukup	11	27,5%	33
4	Tidak Setuju/Baik	2	5%	4
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	148

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Fasilitas Internet Meningkatkan Efisiensi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 24 responden atau sebesar 60% Menyatakan Setuju, Berarti bagi sebagian pegawai internet memang dipandang sebagai salah satu faktor yang membantu mereka dalam meningkatkan efisiensi kerja, Sedangkan ada 13 responden menyatakan netral dan tidak setuju, alasannya karena pegawai

merasa internet yang ada saat ini kecepatannya belum terlalu baik sehingga tidak terlalu efisien dalam kinerja mereka.

15. Fasilitas Internet Sangat Membantu

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.22
Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Internet Sangat Membantu Pada
Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	9	22,5%	45
2	Setuju/Baik	15	37,5%	60
3	Netral/ Cukup	15	37,5%	45
4	Tidak Setuju/Baik	1	2,5%	2
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	152

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* dalam Fasilitas Internet Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 25 responden atau sebesar 37,5% Menyatakan Setuju, Dari persentase tersebut diketahui lebih dari setengah sampel pada penelitian ini sepakat bahwa melalui internet pegawai mudah untuk menyimpan dan mengirim file serta lebih cepat dan aman. Sedangkan ada sekitar 16

responden menyatakan netral dan tidak setuju, berarti para pegawai ini merasa jarang melakukan proses penyimpanan dan pengiriman data melalui internet dikarenakan jenis pekerjaan mereka yang memang tidak terlalu bersinggungan dengan internet atau bukan tugas mereka untuk melakukan penyimpanan dan pengiriman data tersebut.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai variabel *knowledge management* pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Knowledge Management (X)
Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru**

No	Indikator Knowledge Management (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pengalaman Kerja	9	18	13	-	-	40
	Bobot Nilai	45	72	39	-	-	156
2	Pegawai yang Propesional	14	21	5	-	-	40
	Bobot Nilai	70	84	15	-	-	169
3	Pengalaman yang baru	7	27	4	2	-	40
	Bobot Nilai	35	108	12	4	-	159
4	Pengalaman memperkaya pengetahuan	18	16	5	1	-	40
	Bobot Nilai	90	64	15	2	-	171
5	Pengalaman kemajuan organisasi	6	16	14	4	-	40
	Bobot Nilai	30	64	42	8	-	144
6	SOP terciptanya layanan	6	19	13	2	-	40

	Bobot Nilai	30	76	39	4	-	149
7	SOP sarana komunikasi	11	14	13	2	-	40
	Bobot Nilai	55	56	39	4	-	154
8	SOP menunjukan tanggung jawab	9	14	15	2	-	40
	Bobot Nilai	45	56	45	4	-	150
9	SOP meningkatkan produktifitas	4	18	8	10	-	40
	Bobot Nilai	20	72	24	20	-	136
10	Pemahaman SOP sudah baik	9	18	13	-	-	40
	Bobot Nilai	45	72	39	-	-	156
11	Internet menyebarkan informasi	9	18	6	7	-	40
	Bobot Nilai	45	72	18	14	-	149
12	Pengetahuan Internet wajib diketahui	8	22	9	1	-	40
	Bobot Nilai	40	88	27	2	-	157
13	Fasilitas internet membantu proses kerja	7	21	12	-	-	40
	Bobot Nilai	35	84	36	-	-	155
14	Fasilitas internet meningkatkan efesiensi	3	24	11	2	-	40
	Bobot Nilai	15	96	33	4	-	148
15	Fasilitas internet sangat membantu	9	15	15	1	-	40
	Bobot Nilai	45	60	45	2	-	152
Total Skor							2305
Skor Tertinggi 5 x 15 x 40							3000
Skor Terendah 1 x 15 x 40							600
% Share Perolehan							76,83%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Dari Tabel diatas dapat dilihat total skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai *Knowledge Management* Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah 2.305 dan diperoleh persentase sebesar 76,83% sehingga kriteria jawaban responden adalah Baik. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana tingkat interval meliputi :

- Sangat Setuju/Sangat Baik = 82% - 100%
- **Setuju/Baik** = **61% - 81%**
- Netral/ Cukup = 41% - 60%
- Tidak Setuju/Tidak Baik = 21% - 40%
- Sangat tidak Setuju/Sangat Tidak Baik = 0% - 20%

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai *Knowledge Management* pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru :

Skor Tertinggi = $5 \times 15 \times 40 = 3.000$

Skor Terendah = $1 \times 15 \times 40 = 600$

Untuk mencari Interval Koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3.000 - 600}{5} = 480$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel *knowledge management* pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

- Sangat Setuju/Sangat Baik = 2520 - 3000
- **Setuju/Baik** = **2040 - 2519**
- Netral/ Cukup = 1560 - 2039
- Tidak Setuju/Tidak Baik = 1080 - 1559
- Sangat tidak Setuju/Sangat Tidak Baik = 600 - 1079

Berdasarkan data tersebut, hasil skor total untuk *knowledge management* pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sebesar **2305**. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2040 – 2519, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas pegawai menyatakan *knowledge management* menimbulkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dan mampu menghasilkan kinerja yang efektif melalui manajemen pengetahuan yang pegawai miliki.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dalam kategori baik, karena kebanyakan dari pegawai yang berkerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru merupakan pegawai yang sudah berpengalaman dibidangnya sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mampu meningkatkan kinerja mereka dengan manajemen pengetahuan yang baik yang mereka miliki. Dengan pengetahuan yang baik dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat menunjang aktifitas serta tercapainya suatu instansi secara efektif dan efesien.

5.4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing – masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing – masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda.

5.4.1. Dimensi Quality (kualitas)

Tingkat dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.

1. Pekerjaan Dilaksanakan Dengan Proses Benar

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.24

Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Dilaksanakan Dengan Proses Benar Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	6	15%	30
2	Setuju/Baik	17	42,5%	68
3	Netral/ Cukup	11	27,5%	33
4	Tidak Setuju/Baik	6	15%	12
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	143

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Pekerjaan Dilaksanakan Dengan Proses Benar Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 15% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 17 responden atau sebesar 42,5% Menyatakan Setuju, hal yang mendasari responden menyatakan setuju dan sangat setuju dikarenakan pegawai merasa pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai SOP yang telah ditetapkan, Sedangkan ada sekitar 17 responden menyatakan netral dan tidak setuju, berarti masih ada pegawai yang merasa kinerja mereka hasilkan kurang memuaskan karena beberapa faktor salah satunya kurangnya skill dan pemahaman terhadap SOP.

2. Pekerjaan Dilaksanakan Dengan Hasil Baik

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.25

Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Dilaksanakan Dengan Hasil Baik Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	9	22,5%	45
2	Setuju/Baik	24	60%	96
3	Netral/ Cukup	6	15%	18
4	Tidak Setuju/Baik	1	2,5%	2
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	161

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Pekerjaan Dilaksanakan Dengan Hasil Baik Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 24 responden atau sebesar 60% Menyatakan Setuju, hal tersebut didasari tanggapan responden yang merasa bahwa hasil pekerjaan yang mereka lakukan sudah baik tanpa adanya kesalahan, 7 responden menyatakan netral, hal tersebut dikarenakan responden menganggap pekerjaan yang mereka lakukan terkadang masih terjadi kesalahan kesalahan yang disebabkan oleh beberapa faktor.

3. Hasil Pekerjaan Sesuai Tujuan Instansi

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.26

Jawaban Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Sesuai Tujuan Instansi Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	5	12,5%	25
2	Setuju/Baik	25	62,5%	100
3	Netral/ Cukup	9	22,5%	27
4	Tidak Setuju/Baik	1	2,5%	2
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	154

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Hasil Pekerjaan Sesuai Tujuan Instansi Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 12,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 25 responden atau sebesar 62,5% Menyatakan Setuju, hal tersebut didasari tanggapan responden menyatakan setuju dan sangat setuju dikarenakan responden dalam hal ini pegawai merasa apapun tugas yang diberikan telah diselesaikan sesuai dengan tujuan instansi / SOP. 9 responden atau 22,5% menyatakan netral, berarti bahwa para pegawai tersebut masih biasa melakukan kesalahan sehingga kinerja yang mereka tunjukkan masih kurang sesuai dengan apa yang diinginkan instansi Sedangkan ada 1 responden yang menyatakan tidak setuju, hal ini terjadi karena responden merasa kinerjanya buruk pada saat itu sehingga pada saat pengisian kuisioner responden memilih jawaban tidak setuju.

5.4.2. Dimensi Quantity (kuantitas)

Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

4. Jumlah Pekerjaan Sesuai Target

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.27

Jawaban Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Sesuai Target Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	2	5%	10
2	Setuju/Baik	28	70%	112
3	Netral/ Cukup	9	22,5%	27
4	Tidak Setuju/Baik	1	2,5%	2
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	151

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Jumlah Pekerjaan Sesuai Target Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 28 responden atau sebesar 70% Menyatakan Setuju ini berarti para pegawai telah memenuhi target kerja yang telah ditetapkan instansi untuk setiap pekerjaanya. 9 responden atau 22,5% menyatakan netral, karena mereka masih merasa target yang diberikan kepada mereka terkadang masih belum tercapai. Sedangkan ada 1 responden yang menyatakan tidak setuju, hal ini terjadi karena responden merasa kinerjanya buruk pada saat itu sehingga pada saat pengisian kuisioner responden memilih jawaban tidak setuju.

5.4.3. Dimensi Timeliness (ketepatan waktu)

Tingkatan dimana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

5. Pekerjaan Diselesaikan Tepat Waktu

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.28

Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Diselesaikan Tepat Waktu Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	13	32,5%	65
2	Setuju/Baik	17	42,5%	68
3	Netral/ Cukup	10	25%	30
4	Tidak Setuju/Baik	-	-	-
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	163

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Pekerjaan Diselesaikan Tepat Waktu Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 32,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 17 responden atau sebesar 42,5% Menyatakan Setuju, Dari persentase tersebut diketahui lebih dari setengah sampel pada

penelitian ini menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sedang hanya ada sekitar 10 responden atau 25% menyatakan netral, ini disebabkan karena para pegawai tersebut masih terkadang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

5.4.4. Dimensi Need For Supervision (Pengawasan)

Tingkatan dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Kemampuan Pekerjaan Tanpa Atasan

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.29

Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pekerjaan Tanpa Atasan Waktu Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	5	12,5%	25
2	Setuju/Baik	20	50%	80
3	Netral/ Cukup	14	35%	43
4	Tidak Setuju/Baik	1	2,5%	2
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	149

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Kemampuan Pekerjaan Tanpa Atasan Sangat

Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 12,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 20 responden atau sebesar 50% Menyatakan Setuju, Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yang artinya kemandirian dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka sudah sangat baik sehingga tidak diperlukan lagi bantuan dari orang lain. Sedang hanya ada sekitar 14 responden atau 35% menyatakan netral, berarti mereka dalam melakukan tugas yang diberikan masih biasa membutuhkan bantuan dari orang lain. Dan 1 responden masih memerlukan bantuan orang lain karena kemampuannya dan kemandiriannya masih belum terbiasa di instansi tersebut.

5.4.5. Dimensi Interpersonal Impact (Hubungan Individu)

Tingkatan dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.

7. Kemampuan Menjaga Citra Diri Dan Nama Baik

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.30

Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menjaga Citra Diri Dan Nama Baik Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	17	42,5%	85
2	Setuju/Baik	20	50%	80
3	Netral/ Cukup	3	7,5%	9
4	Tidak Setuju/Baik	-	-	-
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	174

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Kemampuan Menjaga Citra Diri Dan Nama Baik Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 42,5% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 20 responden atau sebesar 50% Menyatakan Setuju, Hal ini berarti bahwa seluruh pegawai pada instansi ini diwajibkan untuk menjaga nama baik instansi dimanapun mereka berada agar tercipta kesan positif di masyarakat terhadap instansi yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap *income* organisasi. Sedang hanya ada sekitar 3 responden atau 7,5% menyatakan netral, alasannya karena responden ini merasa tidak terlalu penting atau bukan tugas utama mereka untuk menjaga nama baik instansi.

8. Kemampuan Berkerja Sama

Untuk itu dapat dilihat hasil jawaban kuesioner pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.31

Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Berkerja sama Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju/Baik	6	15%	30
2	Setuju/Baik	25	62,5%	100
3	Netral/ Cukup	9	22,5%	27
4	Tidak Setuju/Baik	-	-	-
5	Sangat tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	157

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Berdasarkan Tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dalam Kemampuan Berkerja sama Sangat Membantu pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 15% yang menyatakan Sangat Setuju. Selanjutnya 25 responden atau sebesar 62,5% Menyatakan Setuju Artinya bahwa para pegawai pada instansi ini mempunyai hubungan yang sangat baik antara satu sama lain. Sedang hanya ada sekitar 9 responden atau 22,5% menyatakan netral, dikarenakan pegawai ini masih kurang mampu membaur pada pegawai lainnya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai variabel kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.32

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y) Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No	Indikator Knowledge Management (X)	Skor Jawaban					Skor
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan dilaksanakan dengan proses benar	6	17	11	6	-	40
	Bobot Nilai	30	68	33	12	-	143
2	Pekerjaan dilaksanakan dengan hasil baik	9	24	6	1	-	40
	Bobot Nilai	45	96	18	2	-	161
3	Hasil Pekerjaan sesuai tujuan	5	25	9	1	-	40
	Bobot Nilai	25	100	27	2	-	154
4	Jumlah pekerjaan sesuai target	2	28	9	1	-	40
	Bobot Nilai	10	112	27	2	-	151
5	Pekerjaan di selesaikan tepat waktu	13	17	10	-	-	40
	Bobot Nilai	65	68	30	-	-	163
6	Kemampuan pekerjaan tanpa atasan	5	20	14	1	-	40
	Bobot Nilai	25	80	43	2	-	149
7	Kemampuan menjaga citra diri dan nama baik	17	20	3	-	-	40
	Bobot Nilai	85	80	9	-	-	174
8	Kemampuan Berkerja	6	25	9	-	-	40

	sama						
	Bobot Nilai	30	100	27	-	-	157
Total Skor							1252
Skor Tertinggi 5 x 8 x 40							1600
Skor Terendah 1 x 8 x 40							320
% Share Perolehan							78,25%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data 2017)

Dari Tabel diatas dapat dilihat total skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah 1252 dan diperoleh persentase sebesar 78,25% sehingga kriteria jawaban responden adalah Baik. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana tingkat interval meliputi :

- Sangat Setuju/Sangat Baik = 82% - 100%
- **Setuju/Baik** = **61% - 81%**
- Netral/ Cukup = 41% - 60%
- Tidak Setuju/Tidak Baik = 21% - 40%
- Sangat tidak Setuju/Sangat Tidak Baik = 0% - 20%

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai Knowledge Management pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru :

Skor Tertinggi = 5 x 8 x 40 = 1600

Skor Terendah = 1 x 8 x 40 = 320

Untuk mencari Interval Koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 1600 - 320 = 1280$$

Skor

5

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel *knowledge management* pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

- Sangat Setuju/Sangat Baik = 1344 - 1600
- **Setuju/Baik** = **1088 - 1343**
- Netral/ Cukup = 832 - 1087
- Tidak Setuju/Tidak Baik = 576 - 831
- Sangat tidak Setuju/Sangat Tidak Baik = 320 - 575

Berdasarkan data tersebut, hasil skor total untuk Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sebesar 1252. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1088 – 1343, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas pegawai menyatakan kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dapat meningkat dengan baik karena didorong oleh *knowledge management* yang dimiliki oleh setiap masing – masing pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dalam kategori baik, karena instansi tersebut telah dikelola dengan baik dan akan mendorong terwujudnya

tujuan instansi secara efektif. Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor *knowledge management* itu sendiri seperti tingkat pendidikan, kemampuan, pengalaman dimana dengan tingkat pengetahuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. *Knowledge Management* maka akan cenderung meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang baik merupakan tanda instansi yang dikelola dengan baik dan akan mendorong terwujudnya tujuan instansi secara efektif.

5.5. Analisis Statistik

Untuk mengetahui seberapa besar *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, maka dilakukan pengujian sebagai berikut :

5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier sederhana, pada umumnya terdiri atas dua variabel. Satu variabel terkait dan satu variabel bebas. Regresi linier sederhana ini menyatakan hubungan kualitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Bentuk umum dari persamaan regresi linier sederhana, yaitu :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = nilai prediksi dari variabel Y berdasarkan nilai variabel X.
- a = titik potong Y, merupakan nilai konstan bagi Y ketika X=0.
- b = kemiringan garis, yaitu perubahan rata-rata pada untuk setiap unit perubahan pada variabel X.
- X = nilai variabel X yang dipilih.
- ϵ = Epsilon (variabel pengganggu)

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai, maka dimasukan data yang telah diperoleh kedalam rumus diatas melalui program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 5.33
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,216	4,736		3,002
	knowledge management	,296	,082	,506	3,621

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel diatas adalah:

$$Y = 14,216 + 0,296 + \epsilon$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk variabel X satu unit. Artinya setiap sekali *knowledge*

management bertambah satu, maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,296.

Adapun arti persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. $H_0 = 14,216$ menunjukkan bahwa jika variabel X (*knowledge management*) konstan atau 0 (nol) maka nilai kinerja pegawai sebesar 14,216.
2. $H_a = 0,296$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *knowledge management* (X) naik sebesar satu atau 1% maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,296.

Dari analisis regresi sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 14,216, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat *knowledge management* (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) bernilai 14,216. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0,296 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan *knowledge management* sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,296 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

5.5.2. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel *knowledge management* (X). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apabila r^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya apabila r^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *r square* pada software SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.34
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,506 ^a	,256	,237	2,581	1,552

a. Predictors: (Constant), *knowledge management*

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data olahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel *knowledge management* mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi *r square* (r^2) menunjukkan hasil sebesar 0,256 atau 25,6%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (*knowledge management*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 25,6% sedangkan 74,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini. Misalnya faktor motivasi, kepuasan, kemampuan dan lain-lain.

5.5.3. Uji Hipotesis

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y),

signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Dari uji hasil SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.35

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,216	4,736		3,002	,005		
knowledge management	,296	,082	,506	3,621	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20 (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t hitung variabel *knowledge management* (X) diperoleh sebesar 3,625 dengan signifikan sebesar 0,001.

Ha dapat diterima jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel dan H_0 diterima apabila t hitung lebih kecil dari t tabel. Berdasarkan tabel distribusi dapat dilihat pada rumus berikut:

$$a/2 = n-2$$

$$0,05/2 = 40 - 2 - 1$$

$$0,025 = 37$$

Dan pada distribusi t (t tabel) hasilnya adalah 2,026.

Sementara untuk t tabel diperoleh sebesar 2,026 maka dapat disimpulkan variabel *knowledge management* (X) nilai t hitung $> t$ tabel ($3,621 > 2,026$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge management* (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari uji statistik tersebut dapat diketahui bahwa antara variabel *knowledge management* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan : “*knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru” adalah benar dan dapat dibuktikan dengan analisa secara statistik.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Bertitik tolak dari hasil penelitian diatas, maka dapat ditegaskan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat

melalui r hitung $>$ dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df: (N - 2) = 40 - 2 = 38$ untuk 5% adalah 0,312.

Keeratan hubungan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dikategorikan sedang, diketahui bahwa nilai korelasi (r) sebesar 0,506 yaitu dengan interpretasi keeratan hubungan koefisien korelasi berada pada interval 0,41 – 0,60 dengan kategori sedang. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel *knowledge management* terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien Determinasi atau *r square* (r^2) sebesar 0,256 atau 25,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah 25,6% sedangkan 74,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini. Misalnya faktor motivasi, kepuasan, kemampuan dan lain-lain.

Dalam penelitian hasil analisi regresi linear menunjukan bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga hasil yang diperoleh *knowledge management* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Dilihat dari t hitung sebesar 3,621 dan nilai t tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_a diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dan variabel *knowledge management* secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai F hitung 13,109 lebih besar dari nilai F tabel 4,09 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Hubungan antara *knowledge management* dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang. Hal ini terlihat dari pegawai dengan *knowledge management* atau manajemen pengetahuan yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan *knowledge management* yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Manajemen pengetahuan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah instansi dimana manajemen pengetahuan pegawai memberikan kontribusi yang sedang terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya.

Dengan demikian faktor *knowledge management* dalam penelitian ini merupakan komponen dari kemampuan yang ingin dirasakan oleh pegawai khususnya pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki kemampuan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan kompensasi yang didukung dengan *knowledge management* yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan *knowledge management* atau manajemen pengetahuan pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru agar mampu mempertahankan instansi dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab mengenai pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan sampel sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik *sampling* peluang (*probability sampling*) sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari hasil pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Dengan perbekalan pengetahuan yang dimiliki dapat keahlian dan keterampilannya dalam berkerja hal inilah yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru menjadi lebih optimal dan tercapainya tujuan instansi menjadi lebih efektif dan efisien.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Nilai analisis regresi linear sederhana yaitu dengan tingkat signifikansi pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 yang diperoleh bahwa *knowledge management* memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru
- b. Nilai koefisien korelasi (r) dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* dan kinerja pegawai bernilai sebesar 0,506 bertanda arah korelasi yang positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru berada pada kategori sedang.
- c. Nilai koefisien determinasi (r^2) dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (*knowledge management*) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai) adalah 25,6% sedangkan 74,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini. Misalna faktor motivasi, kemampuan, kepuasan dan lain-lain.
- d. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan variabel *knowledge management* (X) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge management* (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan sebelumnya maka saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi instansi diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap pengetahuan yang dimiliki pegawainya melalui pelaksana pelatihan dan pengembangan dan usaha-usaha lain untuk menambah pengetahuan pegawai agar kinerjanya lebih baik yang secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja instansi.
2. Bagi instansi disarankan untuk merekrut calon instansi dan minimal pengalaman bekerja selama satu tahun dibidang yang akan digeluti.
3. Instansi disarankan untuk lebih memperbaiki fasilitas internet dalam hal ini kecepatan mengakses agar pegawai dapat terbantu dan kinerja bisa lebih efektif dan efisien.
4. Instansi disarankan untuk merancang SOP yang mudah dimengerti oleh para pegawai sehingga dapat mencegah kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan kekurangan dalam penelitian ini sebagai bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Y. (2008). Analisis keunggulan bersaing melalui penerapan knowledge management dan knowledge based strategy disurabaya plaza hotel. Jurnal manajemen perhotelan. Hal 39 – 53.
- Ardiansyah. (2010) Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank BJB kantor cabang utama jalan Braga No 12 Bandung.
- Choirina, F. D. (2014). Analisis pengaruh praktek knowledge management dalam memediasi dukungan information technology terhadap kinerja karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Endrokles, Y. (2013) Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja di bank mauapada kcu mega mas manado
- Fatwan, S. (2006). *Knowledge manajemen*, jakarta. Warna cerah dunia bisnis indonesia.
- Honeycutt, J. (2005). *Knowledge management strategies*, Strategi manajemen pengetahuan. Jakarta.
- Iskandar, K. (2010) Pengembangan *knowledge management system* pada bina nusantara berbasis Microsoft Sharepoint.
- Kosasih, N. & Budiani, S. (2008). Pengaruh knowledge manajemen terhadap kinerja karyawan : Studi kasus departemen front office surabaya Plaza Hotel. Jurnal manajemen perhotelan.
- Martini, (2010). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Astra Indonesia. Skripsi.
- Munir (2008), Applying knowledge-enabling methods in the classroom and in the workplace. Journal
- Nonaka, E. & Takeuchi, H. (2010). The knowledge creation company how Japanese companies.
- Shofa, (2013). Pengaruh Knowledge Managemet terhadap kinerja karyawan(studi pada room division hotel Patra Jasa Semarang). Skripsi. Semarang.
- Suhartini, Y. (2010) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada industri kerajinan kulit di manding, Bantul, Yogyakarta).
- Susanti, (2010). *Knowledge Management*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Tillman,(2010). the role of artificial intelligence technologies in the implementation of peoplefinder knowledge management systems",knowledge based systems,Vol.13,No.5.

Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance.Expert Systems with Applications, 39(10), 8899–8908.

Youndt, M. A., & Snell, S. A. (2004). Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance. Journal of Managerial Issues, 16(3), 337–360.

Yusup, (2012). Perspektif manajemen pengetahuan, informasi, komunikasi, pendidikan, dan perpustakaan.

Zargar,(2013). The study of Knowledge Management effecton performance rate of employees. Jurnal.

<https://www.gadjian.com/blog/2018/04/24/7-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/> (diakses tanggal 29/06/2018, pukul: 10.36 WIB)

<https://rizcafitria.wordpress.com/2011/04/30/manajemen-pengetahuan/> (diakses tanggal 29/06/2018, pukul: 10.36 WIB)

ilmuteknologiindustri.blogspot.com/2017/04/teori-knowledge-management-dan-jenis.html?m=1 (diakses tanggal 29/06/2018, pukul: 10.40 WIB)

new-campuran.blogspot.com/2010/08/kemampuan-kerja-karyawan.html?m=1 (diakses tanggal 29/06/2018, pukul: 10.45 WIB)